Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 84 del 31 marzo 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA ROMA - Sabato, 31 marzo 1962 SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10, ROMA - TEL. 841-089 848-184 841-737 860-144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 11 dicembre 1961, n. 1673.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese del gruppo E.N.I. esercenti la ricerca, l'estrazione, la raffinazione, la lavorazione o la distribuzione dei prodotti petroliferi (escluse la ricerca, la estrazione, la raffinazione, la lavorazione delle rocce asfaltiche e bituminose).

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 11 dicembre 1961, n. 1673.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese del gruppo E.N.I. esercenti la ricerca, l'estrazione, la raffinazione, la lavorazione o la distribuzione dei prodotti petroliferi (escluse la ricerca, la estrazione, la raffinazione, la lavorazione delle rocce asfaltiche e bituminose).

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo collettivo nazionale 11 luglio 1960, con il quale l'Associazione Sindacale fra le Aziende Petrolchimiche e Collegate a Partecipazione Statale ha recepito il contratto collettivo nazionale 9 luglio 1958, per i lavoratori addetti all'industria di ricerca, di estrazione, di raffinazione, di lavorazione o alla distribuzione di prodotti petroliferi nelle aziende del gruppo E.N.I., accordo stipulato tra la predetta Associazione e il Sindacato Italiano Lavoratori del Petrolio - C.G.I.L. -, il Sindacato Petrolieri e Metanieri - C.I.S.L. -, l'Unione Italiana Lavoratori Petrolieri e Metanieri - - U.I.L. -; e, in pari data, tra la stessa Associazione e il Sindacato Nazionale Lavoratori Petrolieri e Metanieri - C.I.S.N.A.L. -;

Visto il contratto collettivo nazionale 9 luglio 1958, e relative tabelle, richiamato dal predetto accordo collettivo 11 luglio 1960 ed allo stesso allegato;

Visti: l'art. 5 dell'accordo 9 agosto 1945, per la disciplina del trattamento economico degli impiegati e del personale equiparato dell'Azienda Generale Italiana Petroli e delle altre società petrolifere trasferite all'A.G.I.P., l'art. 35 del contratto collettivo 11 maggio 1950, per la disciplina dei rapporti fra l'Azienda Generale Italiana Petroli ed il suo personale con qualifica d'impiegato, l'art. 34 del contratto collettivo 12 settembre 1950, per la disciplina dei rapporti fra la Raffineria di Olii Minerali S.p.A. ed il suo personale con qualifica di impiegato, richiamati dal predetto contratto collettivo 9 luglio 1958 ed al medesimo allegati;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 132 e 145 rispettivamente in data 28 novembre 1960 e 6 aprile 1961, dei contratti e degli accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato l'accordo collettivo nazionale 11 luglio 1960, con il quale l'Associazione Sindacale fra le Aziende Petrolchimiche e Collegate a Partecipazione Statale ha recepito il contratto collettivo nazionale 9 luglio 1958, per i lavoratori addetti all'industria di ricerca, di estrazione, di raffinazione, di lavorazione o alla distribuzione di prodotti petroliferi nelle aziende del gruppo E.N.I., sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo collettivo anzidetto, annesso al presente decreto, nonchè alle clausole del contratto collettivo 9 luglio 1958, e dei relativi suoi allegati, richiamate dall'accordo stesso ed al medesimo annesse.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese del gruppo E.N.I., esercenti la ricerca, l'estrazione, la raffinazione, la lavorazione o la distribuzione di prodotti petroliferi (escluse la ricerca, l'estrazione, la raffinazione, la lavorazione delle rocce asfaltiche e bituminose).

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 11 dicembre 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 12 marzo 1962
Atti del Governo, registro n. 144, foglio n. 72. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO NAZIONALE 11 LUGLIO 1960 RELATIVO AL RECEPIMENTO DA PARTE DELL'ASSOCIAZIONE SINDACALE FRA LE AZIENDE PETROLCHIMICHE E COLLEGATE A PARTECIPAZIONE STATALE DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 9 LUGLIO 1958 PER GLI ADDETTI ALLA INDUSTRIA DI RICERCA, DI ESTRAZIONE, DI RAFFINAZIONE, DI LAVORAZIONE O ALLA DISTRIBUZIONE DI PRODOTTI PETROLIFERI NELLE AZIENDE DEL GRUPPO E. N. I.

Addì, 11 luglio 1960

tra

l'ASSOCIAZIONE SINDACALE TRA LE AZIENDE PETROLCHIMICHE E COLLEGATE A PARTECIPAZIONE STATALE (ASAP), in persona del suo Presidente prof. *Giorgio Balladore Pallieri,* rappresentato per delega dal Segretario Generale dott. *Benedetto De Cesaris,*

e

il SINDACATO ITALIANO LAVORATORI DEL PETROLIO (SILP), rappresentato dal Segretario responsabile dott. *G. B. Aldo Trespidi* e dal Segretario rag. *Claudio Pontacolone;*

il SINDACATO PETROLIERI E METANIERI (SPEM), rappresentato dal Segretario Nazionale *Franco Cottini* e dai Segretari aggiunti geom. *Adalberto Bazzoni* e signor *Silvio Corbella;*

l'UNIONE ITALIANA LAVORATORI PETROLIERI E METANIERI (UILPEM), rappresentata dal Segretario sig. *Carlo Baietto* e dal dott. *Tullio Repetto;*

Addì, 11 luglio 1960

tra

l'ASSOCIAZIONE SINDACALE TRA LE AZIENDE PETROLCHIMICHE E COLLEGATE A PARTECIPAZIONE STATALE (ASAP), in persona del suo Presidente prof. *Giorgio Balladore Pallieri,* rappresentato per delega dal Segretario Generale dott. *Benedetto De Cesaris,*

e

lo SNALPEM (CISNAL), rappresentato dal suo Segretario Nazionale sig. *Umberto Chiorri* e dal dottor *Verledo Guidi,*

si conviene quanto segue:

Art. 1.

Le parti di cui in premessa concordano di recepire integralmente il contenuto economico e normativo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 9 luglio 1958 per gli addetti all'Industria di ricerca, di estrazione, di raffinazione, di lavorazione o alla distribuzione di prodotti petroliferi nelle Aziende del Gruppo E.N.I.

Art. 2.

In relazione a quanto previsto dall'art. 1, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 9 luglio 1958 per gli addetti all'Industria di ricerca, di estrazione, di raffinazione, di lavorazione o alla distribuzione di prodotti petroliferi nelle Aziende del Gruppo E.N.I., fermo restando il disposto di tutte le sue clausole, intercorre, a far tempo dall'11 luglio 1960, tra l'ASAP e le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori sopra indicate che con la firma del presente Accordo lo sottoscrivono.

ALLEGATO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 9 LUGLIO 1958 PER GLI ADDETTI ALLA INDUSTRIA DI RICERCA, DI ESTRAZIONE, DI RAFFINAZIONE, DI LAVORAZIONE O ALLA DISTRIBUZIONE DI PRODOTTI PETROLIFERI NELLE AZIENDE DEL GRUPPO E.N.I.

Addì 9 luglio 1958 in Roma,

si è stipulato il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro.

Il presente Contratto collettivo disciplina il rapporto di lavoro tra le predette Società ed i lavoratori da esse dipendenti addetti all'industria di ricerca, di estrazione, di raffinazione, di lavorazione o alla distribuzione di prodotti petroliferi (escluse comunque la ricerca, la estrazione, ecc. delle rocce asfaltiche e bituminose).

Il presente Contratto si compone di una parte comune, una regolamentazione per gli operai, una regolamentazione per gli appartenenti alle categorie intermedie ed una regolamentazione per gli impiegati.

PARTE COMUNE

Art. 1.

ASSUNZIONE

Per l'assunzione, che verrà effettuata a norma di legge il lavoratore è tenuto alla presentazione dei seguenti documenti:

1) libretto di lavoro;
2) tessera e libretto delle Assicurazioni Sociali in quanto ne sia in possesso;
3) carta di identità o documento equipollente:
4) certificato di nascita;
5) stato di famiglia.

L'azienda potrà inoltre chiedere i seguenti documenti.

1) certificato penale di data non anteriore ai tre mesi;
2) certificato di lavoro relativo alle occupazioni precedenti, sempre che il lavoratore ne sia in possesso, ed ogni altro documento che riterrà opportuno in relazione alla categoria di assegnazione

L'azienda rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

Tali documenti saranno restituiti al lavoratore all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

L'assunzione è subordinata all'esito favorevole della visita medica.

L'azienda comunicherà normalmente per iscritto al lavoratore la categoria alla quale è assegnato ed il relativo trattamento economico, la data di presentazione in servizio e la località cui è destinato.

Il lavoratore è tenuto a comunicare all'azienda la propria abitazione ed a notificare i successivi mutamenti:

Art. 2.

RAPPORTO DI LAVORO

Il contratto di lavoro si repuia a tempo indeterminato se il termine non risulti dalla specialità del rapporto o da atto scritto.

In quest'ultimo caso l'apposizione del termine è priva di effetto se è fatta per eludere le disposizioni che riguardano il contratto a tempo indeterminato.

Se la prestazione di lavoro continua dopo la scadenza del termine e non risulta una contraria volontà delle parti, il contratto si considera a tempo indeterminato.

Le norme previste nel presente contratto nazionale si applicano sino alla scadenza del termine anche ai contratti a tempo determinato in quanto compatibili con la natura del rapporto, eccezione fatta per quelle relative al preavviso ed all'indennità di licenziamento.

Comunque, agli effetti dell'indennità di licenziamento, si considera come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di tre mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui il lavoratore fu assunto in servizio.

Chiarimento a verbale

In relazione al quarto comma dell'art. 2, le parti chiariscono di avere concordemente riconosciuto che il trattamento di previdenza degli impiegati non è incompatibile con il contratto a termine.

Art. 3.

TRATTAMENTO DEL PERSONALE PROVENIENTE DALLA EX CATEGORIA DEGLI EQUIPARATI

Ai lavoratori già considerati « equiparati » ai sensi dell'accordo 9 agosto 1945 (v. allegato 1), sarà corrisposto individualmente un trattamento normativo ed economico corrispondente a quello stabilito nella regolamentazione per gli impiegati contenuta nel presente contratto, relativamente agli istituti contrattuali per i quali essi avevano diritto, in applicazione del succitato accordo, ad un trattamento equiparato a quello impiegatizio.

Quanto stabilito al comma precedente non pregiudica la natura del rapporto di lavoro dei prestatori d'opera in questione (operai o appartenenti alle categorie intermedie) in relazione alle mansioni dagli stessi effettivamente svolte.

Restano peraltro invariate le decorrenze e le modalità stabilite dal ricordato accordo 9 agosto 1945 ai fini dell'applicazione ai lavoratori in questione degli istituti di cui al comma 1° per l'anzianità di servizio maturata prima della sottoscrizione del contratto nazionale di lavoro 29 dicembre 1949, nonchè le condizioni di miglior favore eventualmente acquisite dai lavoratori medesimi.

Qualora i suddetti lavoratori ex equiparati vengano passati impiegati dopo la data di sottoscrizione del presente contratto, non si procederà alla risoluzione del rapporto di lavoro e l'anzianità da essi maturata successivamente all'assegnazione alla categoria degli equiparati verrà per intero riconosciuta agli effetti del trattamento da impiegati.

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente contratto, al personale ex equiparato indicato nel primo comma, in servizio a detta data, e il cui rapporto di lavoro non abbia subito precedenti risoluzioni, l'indennità di anzianità relativa al periodo di servizio prestato come salariato precedentemente all'inquadramento nella categoria degli ex equiparati, verrà conteggiata, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro attualmente in corso, secondo la misura stabilita nella regolamentazione operai del presente contratto e quindi verrà trasformata dal computo in giorni in quello in trentesimi sulla base del rapporto 30:25.

La suddetta indennità di anzianità espressa in trentesimi, verrà liquidata al lavoratore all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro attualmente in corso, sulla base della retribuzione di fatto goduta al momento di tale risoluzione, in aggiunta all'indennità di anzianità relativa al periodo di effettivo servizio successivo all'equiparazione sia esso trascorso interamente nella categoria degli ex equiparati oppure promiscuamente in questa ultima e in quella degli impiegati.

Chiarimento a verbale

In particolare e fermo restando in ogni sua parte quanto disposto dal suddetto articolo, si precisa che, per quanto riguarda l'orario di lavoro, nei confronti dei suddetti lavoratori varranno le norme previste rispettivamente nella regolamentazione degli operai o in quella degli appartenenti alle categorie intermedie a seconda che le mansioni da essi svolte siano proprie dell'una o dell'altra delle citate categorie.

Art. 4.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Per la disciplina dell'indennità di contingenza valgono le norme vigenti o che vigeranno in materia.

Art. 5.

RIPOSO SETTIMANALE

Ai lavoratori è dovuto un riposo settimanale che dovrà normalmente coincidere con la domenica.

La concessione del riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica è consentita nei soli casi stabiliti dalle norme legislative. In tali casi il giorno destinato al riposo settimanale dovrà in via normale essere preventivamente stabilito.

Restano ferme le deroghe e le eccezioni di legge.

Art. 6.

TRASFERTE

L'azienda, in relazione alle esigenze di servizio, potrà inviare il personale in missione fuori della sua abituale sede di lavoro.

Al personale in missione spetterà il rimborso delle effettive spese di viaggio con gli ordinari mezzi di trasporto, di vitto ed alloggio nei limiti della normaltà, quando la durata della missione obblighi il lavoratore a sostenere tali spese.

I lavoratori sono tenuti ad esibire nei limiti del possibile la documentazione relativa alle spese medesime.

E' in facoltà dell'azienda sostituire il rimborso delle spese di vitto ed alloggio con la corresponsione di massimali giornalieri, da determinarsi aziendalmente con accordi tra i rappresentanti delle parti interessate, tenuto conto delle varie categorie di lavoratori e del relativo trattamento economico, della durata della missione e delle località in cui il lavoratore viene inviato in missione.

Al lavoratore saranno inoltre rimborsate le altre eventuali spese vive effettivamente sostenute e documentate, necessarie per l'espletamento della missione.

Quando la natura della missione sia tale che il suo espletamento richieda la continuativa presenza nel luogo di lavoro secondo l'orario normalmente praticato presso la sede ove la missione stessa si svolge, in modo da consentire l'autorizzazione ed il controllo, le eventuali ore di lavoro prestate oltre detto orario verranno compensate in aggiunta alla retribuzione normale, ai sensi degli articoli 7 e 9 della regolamentazione operai, degli articoli 6 e 8 della regalamentazione intermedi o degli articoli 7 e 9 della regolamentazione impiegati. Nei confronti dei lavoratori compresi nelle deroghe ed eccezioni di legge verranno applicate le relative disposizioni di legge e contrattuali.

I trattamenti di rimborso spese ed i massimali considerati nel presente articolo non fanno parte, a nessun effetto, della retribuzione ed assorbono, fino a concorrenza, gli eventuali analoghi trattamenti già in atto per lo stesso titolo.

Per tutto il corso della missione, al lavoratore non verranno corrisposte le proporzionali quote giornaliere della indennità di mensa.

Art. 7.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

Per il trattamento spettante ai lavoratori in caso di servizio militare di leva o di richiamo alle armi, si fa riferimento alle disposizioni generali vigenti in materia.

Il lavoratore chiamato alle armi per servizio di leva, che all'atto della chiamata risulti in forza presso la azienda da almeno un anno, ha diritto alla decorrenza dell'anzianità ai fini del computo della indennità di licenziamento, semprechè presti servizio per almeno sei mesi dopo il rientro nell'azienda senza dimettersi.

Trascorso un periodo di 30 giorni dal collocamento in congedo, il lavoratore che non si sia ripresentato in servizio presso l'azienda sarà considerato dimissionario.

Art. 8.

INDENNITÀ DI MENSA

Le aziende corrisponderanno a ciascun lavoratore un'indennità di mensa dell'importo di L. 1000 (mille) lorde fisse mensili. Di tale indennità si terrà conto nella retribuzione agli effetti della 13ª e 14ª mensilità per gli impiegati e gli intermedi, delle gratifiche natalizia e di fine giugno per gli operai, delle ferie, del trattamento di malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, dell'indennità di anzianità per licenziamento e della indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 9.

INDENNITÀ DI TRASPORTO

Qualora la località ove il lavoratore presta normalmente la sua opera disti almeno 5 km. dal perimetro del più vicino centro abitato e non esistano possibilità di alloggio, nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa col predetto centro, talchè il lavoratore debba recarsi al luogo di lavoro con propri mezzi, i rappresentanti delle parti direttamente interessate esamineranno la situazione ai fini della eventuale determinazione di una particolare indennità.

La norma di cui sopra non si applica al personale addetto ad attività o cantieri che, per esigenze di carattere tecnico, siano soggetti a trasferimenti.

Art. 10.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Ai lavoratori che, per ragioni di lavoro, da località non malarica vengano destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica, verrà corrisposta una speciale indennità, pro tempore, di L. 40 per ogni giornata lavorativa.

La predetta indennità verrà corrisposta per un mese anche al lavoratore che, avendo prestato servizio alle dipendenze della stessa azienda in zona malarica, con diritto all'indennità medesima ai sensi del precedente comma, venga trasferito in zona non malarica.

Le parti si riservano di determinare con successivo accordo le località da considerarsi malariche agli effetti del presente articolo.

Art. 11.

INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ

Al lavoratore al quale l'azienda richieda di essere sempre reperibile, per eventuali immediate prestazioni, oltre il normale orario di lavoro, spetterà un compenso da concordarsi tra i rappresentanti delle parti interessate e da corrispondersi per la durata dell'impegno di reperibilità.

L'obbligo della immediata reperibilità dovrà risultare per iscritto.

Il compenso suddetto non fa parte, a nessun effetto, della retribuzione.

Art. 12.

INDENNITÀ SPECIALI PER IL PERSONALE ADDETTO ALLE RICERCHE PETROLIFERE

Qualora le speciali condizioni in cui vengano ad essere svolte le ricerche petrolifere richiedano la corresponsione di particolari indennità, queste saranno determinate in sede aziendale tra i rappresentanti delle parti interessate.

Art. 13.

INDENNITÀ PER LAVORI IN TURNI CONTINUI ED AVVICENDATI

Ai lavoratori che prestano la loro opera in turni continui ed avvicendati verranno corrisposte le seguenti maggiorazioni:

turni diurni: 7 %;
turno notturno: 13 %.

La maggiorazione di turno notturno verrà corrisposta per le ore di lavoro prestate fra le 22 e le 6.

Le percentuali di cui sopra verranno applicate, per le ore effettivamente lavorate, sulla paga base oraria e sulla quota oraria di indennità di contingenza.

Le percentuali stesse verranno computate nella retribuzione a tutti gli effetti contrattuali nella misura media del 9 %.

Ai seguenti effetti, le suindicate maggiorazioni verranno computate nella retribuzione con i criteri appresso indicati:

1) ferie, ricorrenze festive, trattamento di malattia e infortunio: quando il personale interessato risulti assegnato continuativamente alle lavorazioni a turni all'atto del godimento del relativo trattameno contrattuale;

2) tredicesima e quattordicesima mensilità per gli intermedi e per gli impiegati, gratifiche natalizia e di fine giugno per gli operai: le maggiorazioni di turno saranno computate nella retribuzione in proporzione ai dodicesimi interi di permanenza ai turni nell'anno di riferimento;

3) indennità di anzianità: quando il personale interessato risulti assegnato continuativamente alle lavorazioni in turni alla data della risoluzione del rapporto di lavoro. Tuttavia qualora il lavoratore, pur non risultando assegnato continuativamente alle lavorazioni in turni alla detta data, vi sia rimasto assegnato per almeno la metà dell'intera sua carriera, avrà diritto al computo delle maggiorazioni in parola nella retribuzione agli effetti dell'indennità di anzianità.

Art. 14.

COMPENSO SPECIALE PER PARTICOLARI LAVORAZIONI

Ai lavoratori che saranno impiegati nelle particolari lavorazioni sottoelencate, in quanto comportino l'uso di speciali mezzi protettivi respiratori, verranno corrisposti i rispettivi seguenti compensi orari:

Gruppo A - Lire 25 orarie:

1) etilazione;
2) pulitura cisterne e serbatoi;
3) pulitura delle vasche di decantazione;
4) operazioni eccezionali o periodiche di pulizia o di riparazione eseguite dall'interno negli impianti di lavorazione.

Gruppo B - Lire 18 orarie:

1) lavorazioni con acido solforico;
2) lavorazioni con soda caustica;
3) lavorazioni con sali di piombo;
4) altre lavorazioni di prodotti petroliferi che comportino la manipolazione di reagenti chimici;
5) pitturazione a spruzzo;
6) tutte le lavorazioni per le quali disposizioni di legge rendano obbligatorio l'uso della maschera.

Gruppo C - Lire 12 orarie:

1) scarico con manipolazione diretta sludge;
2) manipolazione di terre decoloranti.

Il compenso di cui sopra sarà corrisposto per ogni ora di effettiva prestazione, considerando come ora intera la frazione di ora.

Il compenso non sarà computato nella retribuzione ad alcun effetto.

Dichiarazione a verbale

L'elenco delle lavorazioni particolari tassativamente sopra indicato potrà essere integrato, d'accordo tra le parti, con eventuali altre lavorazioni conseguenti alla installazione di nuovi impianti o alla trasformazione di impianti esistenti.

Art. 15.

ASPETTATIVE PER CARICHE PUBBLICHE O SINDACALI

Al lavoratore chiamato a ricoprire cariche pubbliche o sindacali è concessa una aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni.

Durante l'aspettativa non compete alcun elemento della retribuzione nè competenze aggiuntive, mentre la anzianità continuerà a decorrere.

Il periodo di aspettativa sarà pertanto utile ai fini del preavviso e della indennità di anzianità per licenziamento nonchè ai fini della determinazione degli aumenti periodici e del trattamento dovuto, in rapporto all'anzianità, per ferie, malattia o infortunio.

Art. 16.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Ai lavoratori che sono membri di organi direttivi di Organizzazioni sindacali potranno essere concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando i permessi stessi vengano espressamente richiesti per iscritto dalle Organizzazioni predette e siano compatibili, a giudizio dell'azienda, con le esigenze di servizio.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette all'azienda cui il lavoratore appartiene.

Art. 17.

COMMISSIONI INTERNE

Per quanto riguarda le Commissioni Interne varranno le norme concordate tra i rappresentanti delle parti.

Art. 18.

DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI

In materia di disciplina dei licenziamenti individuali e per riduzioni di personale varranno le norme concordate tra i rappresentanti delle parti.

Art. 19.

REGOLAMENTO INTERNO

Il Regolamento interno predisposto dall'azienda, sentita la Commissione Interna, dovrà essere affisso nel posto di lavoro al quale si riferisce; esso non dovrà contenere norme in contrasto col presente contratto.

Art. 20.

TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, si applicano le relative norme di legge.

Art. 21.

CONTESTAZIONI SULLA RETRIBUZIONE

Tanto in pendenza di rapporto quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata.

Art. 22.

CESSIONE O TRASFORMAZIONE DELL'AZIENDA

La cessione o la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non risolve di per sè il contratto di lavoro ed il personale ad esso addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

Art. 23.

DISPOSIZIONI VARIE

Per quanto riguarda la disciplina dell'entrata e uscita dai luoghi di lavoro, le modalità di corresponsione della retribuzione e i reclami sul relativo conteggio, i controlli di presenza, i permessi di entrata e di uscita, la consegna e la conservazione degli utensili e dei materiali nonchè le visite di inventario e di controllo, varranno le disposizioni dei regolamenti interni aziendali.

Art. 24.

ABROGAZIONE DEL PRECEDENTE CONTRATTO CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Il presente Contratto, dalla data della sua entrata in vigore, annulla e sostituisce il precedente Contratto collettivo nazionale di lavoro 1° marzo 1956, nonchè gli accordi integrativi aziendali in data 1° marzo 1956 e 27 dicembre 1957.

Eventuali condizioni di miglior favore acquisite dai lavoratori alla data di sottoscrizione del presente contratto verranno mantenute ad personam nei limiti e con le modalità ad esse relativi.

Le disposizioni del presente Contratto, nell'ambito di ciascun istituto, sono correlative e inscindibili fra loro e non sono cumulabili con altri trattamenti. A tale effetto la previdenza e l'indennità si considerano un unico istituto.

Art. 25.

DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto, che si applica ai lavoratori in servizio alla data della sua sottoscrizione, decorre dal 1° marzo 1958, salvo quanto diversamente disposto in singoli istituti, e sarà valido fino al 30 settembre 1960. Successivamente esso si considererà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto da una delle parti contraenti con lettera raccomandata con avviso di ricevimento almeno tre mesi prima della scadenza.

REGOLAMENTAZIONE OPERAI

Art. 1.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione dell'operaio ha luogo con un periodo di prova che non sarà superiore ad un mese per gli operai specializzati e qualificati ed a 15 giorni consecutivi di calendario per gli operai delle altre categorie.

Durante il periodo di prova la retribuzione non potrà essere inferiore al minimo stabilito dal presente contratto per la categoria a cui il lavoratore viene assegnato e verrà corrisposta per il periodo di lavoro effettivamente prestato.

Durante il periodo di prova ciascuna delle due parti potrà recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non receda dal rapporto, l'operaio si intenderà confermato in servizio e la sua anzianità decorrerà dalla data di assunzione in prova.

Art. 2.

CLASSIFICAZIONE DEGLI OPERAI

La classificazione degli operai di ambo i sessi verrà fatta in base alle categorie sottoindicate:

Operai specializzati:

Sono i lavoratori che compiono lavori od operazioni di notevole difficoltà, delicatezza o complessività la cui corretta esecuzione richiede specifica capacità tecnico-pratica conseguente ad adeguato tirocinio e che eseguono a regola d'arte tutti i lavori inerenti alla loro specialità.

A titolo di esempio vengono assegnati a tale categoria gli operai aventi mansioni di:

conduttore di importante centrale di pompaggio e smistamento di raffineria o di grande stabilimento costiero; operai analisti di laboratorio esecutori di un gruppo determinato e ricorrente di analisi anche con eventuali pesate di precisione; etilatori patentati per miscele con tetraetile di piombo quando debbano eseguire operazioni che richiedano la qualifica di specializzato, conduttori patentati di importanti impianti di caldaie a vapore; elettricisti, quadristi, bobinatori provetti addetti a mansioni che richiedano provata capacità ed esperienza tecnico-pratica; muratori specialisti addetti alla esecuzione di murature refrattarie ed antiacide o di coibentazione o di murature a vista; attrezzisti provetti; montatori addetti a eseguire il montaggio e la riparazione dei vari tipi di distributori stradali; carpentieri in legno e in ferro con adeguata capacità di interpretazione pratica del disegno; tornitori o fresatori di precisione; aggiustatori meccanici di precisione; meccanici provetti; montatori di macchine od apparecchi cui si richieda adeguata capacità di interpretazione pratica del disegno; soffiatori modellatori di apparecchi di vetro per laboratori; motoristi meccanici provetti, tracciatori provetti; tubisti provetti con adeguata capacità di interpretazione pratica del disegno; fucinatori non a stampo provetti; piombisti costruttori di apparecchi di lavorazione oppure esecutori di saldature verticali anche in lastra sottile o di piombature omogenee; calderai provetti con adeguata capacità di interpretazione pratica del disegno; operai addetti al montaggio o riparazione di apparecchi di precisione, di controllo, ecc.; ebanisti mobilieri, costruttori modellatori di apparecchi di legno secondo disegni; barilai provetti; saldatori provetti addetti a saldare sia alluminio e sue leghe, sia acciai inossidabili; capo perforatore; manovratore geofisico, ecc.

Operai qualificati:

Sono i lavoratori che compiono lavori od operazioni la cui esecuzione richieda una normale specifica capacità tecnico-pratica conseguita attraverso un adeguato tirocinio.

A titolo di esempio vengono assegnati a tale categoria gli operai aventi mansioni di:

conduttori patentati di caldaie a vapore; conduttori di forni di reparto; etilatori patentati per miscele con tetraetile di piombo; conduttori di macchine importanti in genere (pompisti, turbinisti, compressoristi ad alta pressione, centrifughisti, ecc.); depuratoristi; misuratori addetti all'esecuzione delle operazioni di misura dei serbatoi, gasometri, ecc. e relative letture; carpentieri in legno o in ferro; tornitori; aggiustatori meccanici; attrezzisti; fresatori; piallatori in ferro; meccanici; fabbri; forgiatori; montatori; elettricisti; quadristi; bobinatori; muratori; saldatori a fiamma ossiacetilenica o ad arco elettrico; fucinatori a stampo; tubisti; calderai; lattonieri; barilai; operai addetti a semplici controlli di lavorazione e determinazioni di

laboratorio e che eseguono eventualmente anche il montaggio delle relative apparecchiature; perforatori; motoristi di sonda; arganisti; compressoristi; artificieri; verniciatori di bottiglie; ecc.

Operai comuni:

Sono coloro che compiono lavori ed operazioni che non richiedono specifiche capacità ma solamente attitudini o conoscenze conseguibili con un breve periodo di pratica, anche se, rispondendo a tali caratteristiche, sono di aiuto ad operai di categorie superiori, partecipando direttamente alla lavorazione.

A titolo di esempio vengono assegnati a tale categoria gli operai aventi le mansioni di:

prelevatori di campioni; batti-mazza; aggraffatori, saldatori a punto; addetti ai motori di sonda; addetti al pompamento dei pozzi; addetti al riempimento delle bombole ed alla manutenzione delle valvole; addetti al ponte di manovra ed alla perforazione; addetti al controllo delle bottiglie avariate o al travaso delle bottiglie difettose, ecc.

Manovali:

Sono coloro che svolgono lavori prevalentemente di fatica e che non appartengono alle categorie precedenti.

Verranno assegnati a tale categoria coloro che compiono lavori di trasporto, di carico, di scarico e di pulizia od analoghi lavori di fatica anche se compiuti nei reparti di produzione;

addetti alla pulizia a macchina o mano di vetrerie di laboratorio, ecc.

Apprendisti:

Sono coloro che eseguono nell'azienda un tirocinio per conseguire una particolare capacità tecnico-pratica.

Operai addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia:

Gli operai addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia vengono classificati nei seguenti gruppi:

Gruppo A (operai specializzati):

A titolo di esempio vengono assegnati a tale gruppo gli operai aventi mansioni di:

conduttori patentati di locomotive a vapore; autisti destinati alla guida di autotreni; autisti, conduttori di locomotori, trattoristi, purchè meccanici provetti con mansioni relative; motoscafisti meccanici; infermieri diplomati, ecc.

Gruppo B (operai qualificati):

A titolo di esempio vengono assegnati a tale gruppo gli operai aventi mansioni di:

gruisti; carrellisti; trattoristi; guardiani o custodi con brevetto di guardia giurata; addetti ai distributori stradali di importante chiosco o stazione di servizio; addetti alle colonnette stradali di distribuzione gas; conduttori di locomotori; autisti; fuochisti di locomotive a vapore; addetti permanentemente ai servizi antincendio ai quali sia affidata anche la normale manutenzione dei relativi impianti ed attrezzi; distributori di magazzino principale o di grande impianto con conoscenza tecnico- pratica dei materiali in dotazione ed eventualmente incaricati delle relative annotazioni di carico e scarico; infermieri; ecc.

Gruppo C (operai comuni):

A titolo di esempio vengono assegnati a tale gruppo gli operai aventi mansioni di:

distributori di magazzino; fattorini, uscieri; inservienti di ufficio; guardiani, custodi; portieri; pompieri ausiliari; ecc.

Gruppo D (manovali):

A titolo di esempio vengono assegnati a tale gruppo gli operai aventi mansioni di:

custodi addetti agli spogliatoi o depositi di biciclette, ecc.; addetti alla pulizia degli impianti igienici, refettori; ecc.; inservienti; manovali addetti ai servizi antincendio; manovali di magazzino, ecc.

Chiarimento a verbale

Si dà atto che con le esemplificazioni sopra riportate sia per gli operai con mansioni continue sia per gli operai con mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia, non si è inteso apportare alcuna modifica o limitazione alle relative norme di legge.

Dichiarazione a verbale

Qualora nel futuro le aziende intendessero introdurre nuovi sistemi di classificazione e di valutazione, questi verranno concordati con le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori.

Art. 3.

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

Le parti provvederanno con separato accordo a disciplinare l'apprendistato sulla base delle vigenti disposizioni di legge entro novanta giorni dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

Norma transitoria

Fino a quando non sarà stato concluso l'accordo di cui sopra, continueranno ad essere applicate le seguenti norme:

L'apprendista di età superiore ai 18 anni che abbia compiuto la metà del periodo di apprendistato ma che non sia in grado di compiere il capolavoro, riceverà la paga dell'operaio qualificato con la riduzione del 10 per cento finchè non avrà superato con esito positivo la prova prescritta.

Egli però non potrà essere sottoposto a più di due prove e qualora non superi favorevolmente neanche la seconda, sarà definitivamente assegnato alla categoria operai comuni e gli verrà corrisposto il minimo di paga di tale categoria.

Art. 4.

PASSAGGIO TEMPORANEO DI MANSIONI

L'operaio, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti una diminuzione di salario nè un mutamento sostanziale della sua posizione.

All'operaio che sia destinato, per un periodo superiore a due giorni, a compiere mansioni inerenti alla categoria superiore, dovrà essere corrisposto fin dal primo giorno un compenso di importo non inferiore alla eventuale eccedenza del minimo di paga relativo alla predetta categoria superiore sul salario di fatto percepito.

Trascorso un periodo di 45 giorni nel disimpegno di mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio, a tutti gli effetti, nella nuova categoria, salvo che si tratti di sostituzione di altro operaio assente per malattia, ferie, o per altre cause che comportino per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto, semprechè il periodo di sostituzione non si protragga oltre i 5 mesi.

Ferme restando le eccezioni di cui sopra, gli operai che in un periodo di 18 mesi hanno disimpegnato mansioni di categoria superiore, anche non continuativamente, per una durata complessiva minima non inferiore a 90 giorni, purchè a periodi continuativi di 15 giorni lavorativi ciascuno, passeranno, a tutti gli effetti, alla categoria superiore dall'inizio del periodo di paga successivo al compimento dei predetti 90 giorni.

Art. 5.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le parti stipulanti riconoscono nell'attuazione dei corsi di istruzione professionale, in quanto realizzabili in relazione alle caratteristiche proprie del settore, un mezzo per affinare le capacità tecniche delle maestranze e per migliorare il loro rendimento nella produzione.

Per la disciplina della materia le parti fanno riferimento alle disposizioni generali in vigore.

Per l'attuazione dei corsi di istruzione professionale saranno stipulati, per quanto necessario, accordi integrativi in sede aziendale.

Art. 6.

ABITI DA LAVORO

Per quanto riguarda gli abiti da lavoro, ai lavoratori che non rientrino nei casi previsti nei comma successivi, le aziende forniranno gratuitamente in uso una tuta da lavoro ogni 12 mesi.

Sono esclusi dalla concessione di cui sopra i lavoratori in prova e quelli assunti a tempo determinato per un periodo inferiore ai 6 mesi.

Allo scopo di assicurarne la normale manutenzione (lavaggio, riparazioni, ecc.) le aziende forniranno *una tantum* una seconda tuta all'atto della conferma in servizio.

Ogni 12 mesi verrà rinnovata una tuta da lavoro; qualora la sostituzione dovesse essere effettuata prima di detto termine per cause attribuibili al lavoratore, quest'ultimo sarà tenuto a risarcire l'azienda del relativo danno.

Ai lavoratori addetti a lavorazioni che arrechino facile deterioramento al vestiario o che ne comportino uno speciale, sarà fornito in uso l'abito da lavoro, tenendo presente la necessità di assicurare l'efficienza di detto abito agli effetti della sicurezza e dell'igiene del lavoro.

Ai lavoratori che esplichino continuamente la loro attività in condizioni del tutto particolari o esposti alle intemperie dovranno essere forniti quegli indumenti speciali che saranno più appropriati alle specifiche condizioni di lavoro.

Ai lavoratori addetti ai lavori particolarmente imbrattanti, l'azienda assicurerà la possibilità del ricambio dell'abito durante il lavoro.

Alla fornitura degli abiti da lavoro, di cui ai tre precedenti comma, potrà essere provveduto mediante dotazione di reparto, facendo salve le opportune esigenze igieniche.

Qualora l'azienda richieda che i lavoratori indossino abiti speciali o divise provvederà alla relativa fornitura.

Le aziende inoltre doteranno i lavoratori dei mezzi protettivi previsti dalle vigenti norme sull'igiene e la sicurezza del lavoratore ed il lavoratore sarà responsabile della buona conservazione di detti mezzi.

Le modalità concernenti la distribuzione, l'uso, il rinnovo ed il controllo degli abiti e degli indumenti speciali di lavoro formeranno oggetto di accordo in sede aziendale fra i rappresentanti delle parti interessate.

Art. 7.

ORARIO DI LAVORO

L'orario normale di lavoro è di 44 ore settimanali, salvo le deroghe e le eccezioni previste dalle disposizioni di legge in vigore dal presente contratto.

L'orario normale di lavoro per gli operai che prestano la loro opera in turni continui ed avvicendati e sono addetti a processi produttivi che debbono necessariamente svolgersi a ciclo continuo è di 42 ore medie settimanali nel ciclo normale dei turni.

L'orario normale di lavoro per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia è di 56 ore settimanali. Per tali lavoratori le ore effettivamente lavorate oltre le 44 ore settimanali e fino alle 56, secondo l'orario stabilito, saranno retribuite con il salario orario ridotto del 40 per cento, esclusa l'indennità di contingenza.

In caso di effettuazione di lavoro oltre i limiti sopra indicati e fino al raggiungimento del limite di legge di 48 ore settimanali (60 ore per gli addetti ai lavori discontinui o di attesa o custodia) le ore lavorate saranno retribuite senza alcuna maggiorazione.

L'orario settimanale di lavoro sarà distribuito in cinque giornate lavorative, per tutto o parte del personale, nelle sedi di lavoro presso le quali le esigenze tecnico-produttive, valutate a giudizio dell'azienda, lo consentano, restando inteso, in tal caso, che le ore lavorative della giornata del sabato verranno ripartite negli altri giorni della settimana. L'azienda si riserva comunque la facoltà di richiedere prestazioni per la giornata del sabato. Qualora tali prestazioni vengano richieste per la intera giornata del sabato l'operaio non ha diritto ad alcun compenso purchè venga esonerato dal prestare servizio nella giornata del lunedì successivo.

I lavoratori non possono esimersi, salvo giustificati motivi individuali di impedimento, dall'effettuare lavoro in turno.

Per la determinazione dell'orario di lavoro, da esporre in apposita tabella, si rinvia alle disposizioni di cui all'art. 12 del regio decreto-legge 10 settembre 1923, numero 1955.

Art. 8.

GIORNI FESTIVI

Agli effetti del presente contratto sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche oppure i giorni destinati al riposo compensativo a norma di legge;

b) le seguenti festività:
2 giugno: Fondazione della Repubblica;
25 aprile: Anniversario della Liberazione;
1° maggio: Festa del Lavoro;
4 novembre: Giorno dell'Unità nazionale;

c) le seguenti festività infrasettimanali:
1° gennaio: Capo d'Anno;
6 gennaio: Epifania;
19 marzo: S. Giuseppe;
Lunedì di Pasqua;
Ascensione;
Corpus Domini;
29 giugno: SS. Pietro e Paolo;
15 agosto: Assunzione;
1° novembre: Ognissanti;
8 dicembre: Immacolata Concezione;
25 dicembre: S. Natale;
26 dicembre: S. Stefano;

d) il giorno del S. Patrono del luogo dove trovasi la sede di lavoro presso cui il lavoratore presta normalmente la sua opera, fatta eccezione per le città di Roma e Venezia, per le quali è fissata, in sostituzione, altra giornata (16 agosto).

Le festività di cui alle lettere *b)* e *c)* saranno integrate o sostituite con quelle che verranno riconosciute a norma di legge.

Nelle ricorrenze di cui alle sopra indicate lettere *b)*, *c)* e *d)*, all'operaio che non presti la sua opera non spetterà alcun particolare trattamento economico (oltre alla sua normale retribuzione) per effetto del sistema di computo della retribuzione mensile indicato all'articolo 13 della presente regolamentazione.

Qualora una festività di cui alle lettere *b)*, *c)* e *d)* coincida con la domenica, all'operaio verrà corrisposto, in aggiunta alla normale retribuzione, l'importo di una quota giornaliera di retribuzione di fatto (ivi compresa l'eventuale indennità di turno di cui all'art. 13 - Parte Comune) commisurata ad 1/6 della normale retribuzione settimanale.

Il lavoro prestato nei giorni festivi di cui alle lettere *a)*, *b)*, *c)* e *d)* verrà compensato secondo le norme previste dall'art. 9 per il lavoro festivo.

Nel caso di assenza dovuta a malattia o infortunio in coincidenza della festività del S. Patrono l'azienda integrerà il trattamento corrisposto dagli Istituti Assicuratori e Previdenziali fino a raggiungere la retribuzione normale che l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato ammalato o infortunato.

Nelle giornate di Venerdì Santo, 14 agosto, 2 novembre, 24 dicembre e 31 dicembre l'orario di lavoro sarà di solito limitato alla parte di orario normale precedente alle ore 13.

In dette giornate agli operai che non siano chiamati a prestare servizio per la parte di orario normale successiva alle ore 13 non spetta alcun particolare trattamento (oltre alla normale retribuzione) per effetto del sistema di computo della retribuzione mensile indicato all'art. 13 della presente regolamentazione.

Agli operai che, invece, saranno trattenuti in servizio dopo le ore 13 saranno corrisposte, in aggiunta alla normale retribuzione predetta, tante ore di salario orario (esclusa l'indennità di contingenza) senza alcuna maggiorazione, quante saranno state le ore di lavoro effettivamente prestate; il lavoro prestato oltre i limiti dell'intero orario normale giornaliero sarà retribuito a norma dell'art. 9, punto 1°.

Art. 9.

LAVORO STRAORDINARIO, LAVORO FESTIVO LAVORO NOTTURNO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti di cui al 4° comma dell'art. 7.

E' considerato lavoro notturno quello fissato tra le ore 22 e le ore 6 antimeridiane.

E' considerato lavoro festivo quello prestato nelle giornate destinate al riposo settimanale, a meno che venga concesso, a termini di legge, il riposo compensativo in altro giorno della settimana nonchè il lavoro effettuato nei giorni di festività di cui alle lettere *b)*, *c)* e *d)* dell'art. 8.

Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare nei limiti previsti dalla legge il lavoro straordinario, quello festivo e quello notturno, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario e quello festivo dovranno essere espressamente disposti ed autorizzati.

Le percentuali di maggiorazione per le prestazioni sopra indicate sono le seguenti:

1) lavoro straordinario diurno feriale . . .	30 %
2) lavoro effettuato nei giorni festivi di cui al 3° comma per le prime 8 ore (10 ore per gli adedtti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia)	50 %
3) lavoro straordinario festivo	60 %
4) lavoro notturno festivo	60 %
5) lavoro straordinario notturno festivo . .	70 %
6) lavoro notturno non compreso in turni .	30 %
7) lavoro straordinario notturno	65 %

Per lavoro straordinario festivo si intende quello effettuato in giorni festivi oltre i limiti di cui al punto 2).

Le percentuali di cui sopra verranno applicate sul salario orario e sulla quota oraria di indennità di contingenza, escluso ogni altro elemento retributivo.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Art. 10.

SOSPENSIONI E INTERRUZIONI DI LAVORO

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovute a causa di forza maggiore, nel conteggio della paga, non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nella giornata, non superino i 60 minuti.

In caso di interruzioni di lavoro che nella giornata superino i 60 minuti, se l'azienda trattiene il lavoratore sul luogo del lavoro, questi ha diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza.

Art. 11.

RECUPERI

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore o per interruzioni di lavoro concordate tra le aziende e i lavoratori, purchè esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro i trenta giorni immediatamente successivi alla settimana in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 12.

LAVORO A COTTIMO

Per il lavoro a cottimo, in quanto si verifichino le condizioni necessarie per l'applicazione di questo sistema di retribuzione, si fa riferimento alle norme di legge.

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'azienda in modo da consentire alla generalità degli operai di normale capacità ed operosità lavoranti a cottimo in un medesimo reparto, nei periodi di paga normalmente considerata, un guadagno che sia di almeno il 13 % superiore al minimo di paga della propria categoria.

Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per cause indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Art. 13.

RETRIBUZIONE

A) *Elementi della retribuzione*:

1) Salario (minimo tabellare, aumenti periodici di anzianità, eventuali aumenti di merito, eventuali altre eccedenze sul minimo tabellare);
2) Indennità di contingenza.

B) *Competenze aggiuntive*:

1) Indennità di mensa;
2) Gratifica natalizia, gratifica di fine giugno, gratifica pasquale, indennità speciale;
3) Eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze e condizioni;
4) Eventuali cottimi.

Gli elementi di cui alla precedente lettera A) vengono corrisposti con le seguenti modalità:

agli operai che nel corso del mese hanno prestato la loro opera per l'intero orario normale di lavoro o che si sono assentati soltanto per ferie o per congedo matrimoniale verranno liquidate 208 ore di salario e 26 giornate di indennità di contingenza che compensano, oltre al lavoro normale, alle ferie ed al congedo matrimoniale, le festività e semifestività godute;

nel caso si debba corrispondere la retribuzione per un periodo inferiore ad un mese, verranno liquidate 48 ore di salario e 6 giornate di indennità di contingenza per ogni settimana compiuta; per le frazioni di settimana verranno liquidate le ore effettivamente lavorate. Si farà eccezione per le brevi assenze (complessivamente non superiori ad una settimana di lavoro), per le quali dalle 208 ore e 26 giornate di cui al punto precedente si detrarranno le ore non lavorate;

agli operai addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia saranno inoltre liquidate le ore effettivamente lavorate tra le 44 e le 56 ore settimanali o tra i corrispondenti limiti giornalieri sulla base del salario orario ridotto del 40 per cento (esclusa l'indennità di contingenza).

Le competenze aggiuntive di cui alla precedente lettera *B)* vengono corrisposte con le modalità indicate nei relativi articoli della presente regolamentazione.

Dichiarazione a verbale

Il particolare sistema di corresponsione della retribuzione sopra indicato è in relazione alla riduzione degli orari di lavoro a parità di retribuzione introdotta con l'accordo 17 ottobre 1956. Pertanto, qualora per effetto di norme legislative o collettive venissero adottati provvedimenti aventi finalità analoghe a quelle dell'accordo 17 ottobre 1956, il particolare trattamento sopra stabilito sarà sostituito ed assorbito fino a concorrenza.

Le parti si danno reciprocamente atto che con la riduzione dell'orario di lavoro non si è inteso comunque modificare quanto disposto nei singoli istituti per ciò che concerne la determinazione del salario orario.

Art. 14.

MINIMI DI PAGA

I minimi tabellari di paga afferenti alle categorie di operai previste all'art. 2 della presente regolamentazione e in atto dalla data di entrata in vigore del presente contratto sono quelli indicati nelle tabelle allegate alla regolamentazione stessa. Essi si intendono a tutti gli effetti rapportabili ad ore e riferiti a 200 ore di lavoro.

I minimi verranno ridotti del 9 per cento per gli uomini di età inferiore ai 18 anni non capi di famiglia. A tale effetto la condizione di capo famiglia sarà determinata con riferimento alle vigenti disposizioni sugli assegni familiari.

Nota a verbale

I minimi valevoli per i manovali sono comprensivi dell'assegno *ad personam* di carattere collettivo di lire 500.

Art. 15.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

L'operaio ha diritto, per ogni biennio di effettivo servizio, ad una maggiorazione del 3 per cento sul minimo tabellare e sulla indennità di contingenza della categoria di appartenenza fino a raggiungere la percentuale massima complessiva del 24 per cento.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di servizio. Tuttavia la data di decorrenza del primo aumento periodico sarà anticipata al 1° gennaio dell'anno in cui si compie il primo biennio di servizio, riducendo la maggiorazione di cui sopra di tanti ventiquattresimi quanti saranno i mesi di anticipato godimento; in tal modo i successivi aumenti periodici biennali decorreranno sempre dal 1° gennaio nella misura di cui al comma precedente.

Nei passaggi di categoria l'operaio manterrà, in aggiunta al minimo della nuova categoria di assegnazione ed alla relativa indennità di contingenza, l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nella categoria di provenienza. Tale importo, ai fini del raggiungimento della percentuale massima del 24 per cento, sarà tradotto nella percentuale corrispondente all'ammontare complessivo del minimo tabellare della nuova categoria di assegnazione e della relativa indennità di contingenza.

L'operaio avrà successivamente diritto a maturare tanti aumenti periodici residui del 3 per cento quanti ne occorreranno per raggiungere la percentuale complessiva del 24 per cento del minimo tabellare della nuova categoria e della relativa indennità di contingenza. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico della nuova categoria.

Le frazioni di aumento periodico, in percentuale, che verranno eventualmente a determinarsi saranno conguagliate con l'ultimo aumento periodico.

Gli aumenti periodici non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito nè questi potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

In caso di variazione dei minimi tabellari, la percentuale complessiva corrispondente agli aumenti periodici già maturati verrà applicata sulla somma del nuovo minimo della categoria di assegnazione e della relativa indennità di contingenza.

In caso di trasferimento dell'operaio, la percentuale complessiva corrispondente agli aumenti periodici già maturati verrà applicata sul minimo tabellare della categoria di appartenenza in vigore nel luogo di nuova destinazione e sulla relativa indennità di contingenza.

Agli effetti del presente articolo si terrà conto dell'indennità di contingenza in vigore al 31 dicembre dell'anno precedente. Le variazioni dell'indennità di contingenza intervenute nel corso dell'anno daranno luogo al ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità maturati al termine di ogni anno solare con applicazione dal 1° gennaio successivo.

Norme transitorie

1) Per effetto dell'aumento dal 2 per cento al 3 per cento della maggiorazione di cui al 1° comma dell'articolo 15, al personale in servizio alla data di sottoscrizione del presente contratto e con decorrenza dal 1° marzo 1958 verrà riconosciuta una maggiorazione del 50 per cento della percentuale relativa agli aumenti periodici già maturati successivamente al 1° gennaio 1949, data dalla quale decorre l'anzianità massima utile ai fini degli aumenti periodici.

La percentuale complessiva così ottenuta verrà applicata sul minimo tabellare in atto al 1° marzo 1958 e sulla indennità di contingenza in vigore al 31 dicembre 1957.

2) In applicazione di quanto previsto nel 2° comma dell'art. 15, al personale che compie un biennio di servizio nell'anno 1959 o nell'anno 1960 la decorrenza del relativo aumento periodico sarà anticipata al 1° gennaio 1959 o al 1° gennaio 1960 rispettivamente, riducendo la prevista percentuale di maggiorazione di tanti ventiquattresimi quanti saranno i mesi di anticipato godimento; in tal modo i successivi aumenti periodici biennali decorreranno sempre dal 1° gennaio nella misura di cui al 1° comma dell'art. 15.

Art. 16.

FERIE

L'operaio che ha compiuto 12 mesi di servizio presso l'azienda ha diritto ad un periodo annuale di ferie con decorrenza della normale retribuzione pari a:

12 giorni lavorativi, da 1 a 5 anni compiuti di servizio;

14 giorni lavorativi, da 5 a 10 anni compiuti di servizio;

16 giorni lavorativi, da 10 a 15 anni compiuti di servizio;

19 giorni lavorativi, da 15 a 20 anni compiuti di servizio;

21 giorni lavorativi, oltre i 20 anni compiuti di servizio.

Per gli operai il cui orario settimanale viene distribuito nelle giornate dal lunedì al venerdì viene attribuito ad ogni giorno di ferie fruito il valore di 1,2.

Nei confronti degli operai addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia, la normale retribuzione ai suddetti fini verrà determinata sulla base dell'orario di lavoro effettivamente prestato dai singoli lavoratori interessati, calcolato sulla media delle ultime otto settimane.

I giorni festivi di cui all'art. 8 ricorrenti nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie e pertanto o si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale oppure al pagamento della relativa indennità per le giornate di ferie non godute.

In caso di ferie collettive, all'operaio che non abbia maturato il diritto alle intere ferie annuali, competerà il godimento delle ferie in proporzione ai dodicesimi corrispondenti ai mesi di servizio effettivamente compiuti.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dall'azienda secondo le esigenze di servizio e, compatibilmente con dette esigenze, tenendo conto dei desideri degli operai.

Il periodo feriale ha normalmente carattere continuativo. Il pagamento delle competenze relative ai periodi di paga che vengono a scadere durante le ferie sarà effettuato, se richiesto dal lavoratore, all'inizio del periodo feriale.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie. In caso di giustificato impedimento, il mancato godimento delle ferie verrà risarcito con una in-

dennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute.

Qualora l'operaio venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute e documentate, sia per il rientro in sede che per l'eventuale ritorno nella località ove godeva le ferie stesse.

In caso di licenziamento o di dimissioni, all'operaio spetterà il pagamento delle ferie in proporzione ai dodicesimi maturati.

Qualora il licenziamento avvenga nel corso del primo anno di servizio, i dodicesimi di ferie verranno corrisposti purchè il lavoratore abbia compiuto almeno 6 mesi di servizio.

Le frazioni di mese pari o superiori ai 15 giorni saranno considerate, a questi effetti, come mese intero. Le frazioni inferiori saranno trascurate.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Art. 17.

GRATIFICA NATALIZIA E GRATIFICA DI FINE GIUGNO

Le aziende corrisponderanno, in occasione del S. Natale, una gratifica pari all'importo di 200 ore ed alla fine del mese di giugno una gratifica pari all'importo di 200 ore calcolate sulla base della normale retribuzione percepita da ciascun operaio alle rispettive date di maturazione.

Agli effetti delle predette corresponsioni saranno considerati retribuzione normale il salario di fatto, la indennità di contingenza, l'indennità di mensa di cui all'art. 8 della Parte Comune e l'eventuale indennità di turno di cui all'art. 13 della Parte Comune, esclusa ogni altra competenza aggiuntiva.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, all'operaio non in prova saranno corrisposti tanti dodicesimi delle gratifiche di cui sopra, quanti risulteranno i mesi passati in servizio nel periodo annuale cui ciascuna di esse si riferisce. Le frazioni di mese pari o superiori ai 15 giorni verranno considerate a questi effetti come mese intero. Le frazioni inferiori saranno invece trascurate.

La gratifica natalizia si intende riferita al periodo 1° gennaio-31 dicembre: la gratifica di fine giugno si intende riferita al periodo 1° luglio-30 giugno.

Art. 18.

GRATIFICA PASQUALE

Le aziende corrisponderanno, alla fine del mese di marzo di ogni anno, una gratifica pasquale nella seguente misura:

operaio specializzato	L.	32.000
operaio qualificato	»	30.000
operaio comune	»	24.000
manovale	»	22.000
apprendista	»	10.000

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, all'operaio non in prova saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica pasquale, quanti risulteranno i mesi passati in servizio nel periodo annuale cui essa di riferisce. Le frazioni di mese pari o superiori ai 15 giorni verranno considerate a questi effetti come mese intero, le frazioni inferiori verranno invece trascurate.

La gratifica pasquale sostituisce ed assorbe l'assegno integrativo temporaneo già corrisposto dalle aziende con analoghe finalità.

Detta gratifica si intende riferita al periodo 1° aprile-31 marzo.

Norma transitoria

Le norme di cui all'art. 18 entreranno in vigore dal 1° aprile 1958.

Art. 19.

INDENNITÀ SPECIALE

Le aziende corrisponderanno, alla fine del mese di settembre di ogni anno, una « indennità speciale » nella seguente misura:

operaio specializzato	L.	55.000
operaio qualificato	»	52.000
operaio comune	»	49.000
manovale	»	47.000
apprendista	»	32.500

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, all'operaio non in prova saranno corrisposti tanti dodicesimi dell'indennità stessa quanti risulteranno i mesi passati in servizio nel periodo annuale cui essa si riferisce. Le frazioni di mese pari o superiori ai 15 giorni verranno considerate a questi effetti come mese intero, le frazioni inferiori verranno invece trascurate.

Detta indennità si intende riferita al periodo 1° ottobre-30 settembre.

Art. 20.

COMPENSI SPECIALI PER AUTISTI

Ai conducenti di autobotti che abbiano anche l'incarico di riscuotere il pagamento della merce sarà corrisposto, per i giorni in cui svolgono detto incarico, un compenso speciale pari a lire 100 (cento) giornaliere.

Agli autisti che conducono, senza alcun aiutante o seconda guida, « autoarticolati » da litri 22.000 sarà corrisposto, limitatamente alle sole giornate di effettiva guida di detti automezzi, un compenso speciale di lire 163 (centosessantatre) giornaliere.

I predetti compensi, per la loro particolare natura, non faranno parte della retribuzione ad alcun effetto. Essi sostituiscono quelli in atto corrisposti con le stesse finalità.

Art. 21.

CONGEDO MATRIMONIALE

Ai lavoratori di ambo i sessi aventi almeno 3 mesi di anzianità verrà concesso, in occasione del loro matrimonio, un periodo di congedo della durata di 10 giorni consecutivi di calendario, con decorrenza della retribuzione per i giorni lavorativi cadenti nel predetto periodo.

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali nè potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore con un preavviso di almeno 6 giorni dal suo inizio e dovrà essere documentata.

Per quanto non previsto nel presente articolo, si fa richiamo al contratto collettivo di lavoro interconfederale 31 maggio 1941.

Il trattamento come sopra corrisposto dall'azienda assorbe, fino a concorrenza dello stesso, quello previsto dal contratto collettivo di lavoro interconfederale sopra richiamato.

Qualora intervenissero in avvenire norme di carattere generale per la disciplina della stessa materia, il trattamento stabilito dal presente articolo sarà assorbito e sostituito, fino a concorrenza, dal trattamento che sarà disposto con dette norme.

Art. 22.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA OD INFORTUNIO NON PROFESSIONALE

L'assenza per malattia o infortunio non professionale deve essere comunicata all'azienda possibilmente entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza stessa e comunque non oltre il secondo giorno di assenza.

Inoltre il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda non oltre il terzo giorno dall'inizio della assenza il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio.

In mancanza di tali comunicazioni, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

Avvenendo la sospensione del servizio per malattia od infortunio non professionale, per cui il lavoratore sia ammesso a godere le prestazioni mutualistiche, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

1) mesi 6 per gli aventi anzianità di effettivo servizio sino a 5 anni compiuti;

2) mesi 8 per gli aventi anzianità di effettivo servizio oltre i 5 anni e fino a 10 anni compiuti;

3) mesi 10 per gli aventi anzianità di effettivo servizio oltre i 10 anni.

Comunque non potranno essere superati i seguenti periodi massimi complessivi di conservazione del posto:

a) mesi 9 in un periodo di un anno per gli aventi anzianità di cui al punto 1);

b) mesi 12 in un periodo di 18 mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 2);

c) mesi 15 in un periodo di 2 anni per gli aventi anzianità di cui al punto 3).

Il lavoratore che si ammala o si infortuna dopo essere stato preavvisato di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità di anzianità per licenziamento e l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla indennità di anzianità per licenziamento e senza preavviso.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non provveda al licenziamento il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità per licenziamento.

In casi di malattia o infortunio di seria entità, sopraggiunti durante il godimento delle ferie, l'azienda valuterà, caso per caso, se computare o meno il periodo di malattia o di infortunio nel numero dei giorni di ferie fruiti.

L'azienda ha facoltà di accertare in tutti i casi di applicazione del presente articolo, lo stato di salute del lavoratore, mediante visita sanitaria di un medico di sua fiducia.

Ogni qualvolta si verifichino divergenze tra i rispettivi referti del medico di fiducia dell'azienda e di quello del lavoratore, verrà designato di comune accordo un terzo medico. In difetto di accordo, l'accertamento verrà demandato al medico provinciale.

Per quanto concerne l'assistenza ed il trattamento in caso di malattia od infortunio non professionale nonchè i doveri del lavoratore durante la sospensione del servizio e per quanto riguarda il trattamento in caso di t.b.c., si rimanda alle disposizioni vigenti in materia. Per quanto riguarda particolarmente il trattamento economico si fa rinvio all'art. 24.

Art. 23.

INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI

Per il caso di infortunio o malattia professionale, intendendosi per tali quelli disciplinati dal regio decreto 17 agosto 1935, n. 1765 e dal regio decreto 15 dicembre 1936, n. 2276, e successive norme regolamentari ed integrative si fa richiamo a quanto previsto nelle predette norme.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dall'operaio al poprio superiore diretto perchè possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denuncie di legge.

Nelle evenienze di cui sopra l'azienda conserva il posto all'operaio per tutto il periodo di inabilità temporanea sussidiata dall'I.N.A.I.L.

Per quanto riguarda il trattamento economico a carico dell'azienda, varranno le disposizioni di cui all'articolo 24.

Per quanto non previsto nel presente articolo, valgono in quanto applicabili, le disposizioni stabilite nell'articolo 22.

Art. 24.

TRATTAMENTO ECONOMICO IN RELAZIONE AGLI ARTICOLI 22 E 23

In caso di assenza per malattia o infortunio non professionali soggetti all'assistenza dell'I.N.A.M. ed in caso di infortunio o malattia professionale di cui all'articolo 23 soggetti all'assistenza dell'I.N.A.I.L., le aziende corrisponderanno, al lavoratore non in prova, una indennità commisurata alle seguenti aliquote di retribuzione normale (salario, indennità di contingen-

za, indennità di mensa, eventuale indennità di turno di cui all'articolo 13 - Parte Comune) e con le condizioni di cui appresso:

1) 50 per cento della retribuzione normale per i primi tre giorni di inabilità riconosciuta dall'I.N.A.M., fatta eccezione per la domenica;

2) 75 per cento della retribuzione normale per i primi tre giorni di inabilità riconosciuta dall'I.N.A.I.L., fatta eccezione per la domenica;

3) 90 per cento della retribuzione normale per i successivi due giorni di inabilità sussidiata dall'I.N.A.M. o di inabilità temporanea sussidiata dall'I.N.A.I.L., fatta eccezione per la domenica;

4) 100 per cento della retribuzione normale per i giorni di inabilità sussidiata dall'I.N.A.M. o per i giorni di inabilità temporanea sussidiata dall'I.N.A.I.L. successivi al quinto, fatta eccezione per le domeniche.

L'indennità di cui sopra è corrisposta anche a titolo di anticipazione dell'importo delle indennità liquidate dagli Istituti. L'importo di tali indennità dovrà pertanto essere immediatamente versato all'azienda a cura dell'operaio.

Nel caso di mancata liquidazione del sussidio da parte degli Istituti le aziende porteranno a carico dell'operaio l'importo corrispondente.

In caso di assenza per malattia per la quale sia stato disposto dall'I.N.A.M. il ricovero ospedaliero e in caso di assenza per malattia tubercolare assistita dall'I.N.P.S., l'azienda corrisponderà un sussidio per ogni giornata feriale lavorativa ragguagliato al 40 per cento della retribuzione normale giornaliera (salario, indennità di contingenza, indennità di mensa, eventuale indennità di turno di cui all'articolo 13 - Parte Comune). Tale trattamento, che nel primo dei suddetti casi sarà limitato al periodo di degenza in ospedale, sarà corrisposto fino al termine massimo del 180° giorno dall'inizio della malattia ed escluderà il trattamento di cui ai precedenti numeri 1, 2, 3 e 4.

Il trattamento di cui sopra assorbe e sostituisce qualsiasi altro trattamento in vigore.

Per quanto riguarda il trattamento degli apprendisti, si fa rinvio all'articolo 3 della presente regolamentazione.

Chiarimento a verbale

Agli operai eventualmente assistiti, in caso di malattia o infortunio non professionale, da Istituti diversi dall'I.N.A.M. che non beneficino di alcuna prestazione economica dagli Istituti stessi, verrà corrisposta la retribuzione normale giornaliera nella percentuale indicata ai nn. 1, 3 e 4 per un periodo massimo di 150 giorni dall'inizio della malattia.

Art. 25.

TRASFERIMENTI

Il trasferimento deve essere comunicato al lavoratore per iscritto normalmente con congruo preavviso.

Il lavoratore trasferito, quando il trasferimento porti come conseguenza l'effetto cambio di residenza o di domicilio, conserva il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrono nella nuova destinazione. Presso la località di nuova destinazione il lavoratore acquisisce invece quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità dei lavoratori o inerenti alle sue specifiche prestazioni.

Il lavoratore licenziato per la mancata accettazione del trasferimento ha diritto alla indennità di anzianità per licenziamento ed al preavviso.

Al lavoratore trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, con i normali mezzi di trasporto e, per la durata del viaggio medesimo, il rimborso delle spese di vitto ed eventuale alloggio per sè e per i familiari conviventi seco lui ed a di lui carico (coniuge, figli, parenti entro il 3° grado e affini entro il 2° grado), che lo seguono nel trasferimento, nonchè il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobilia, bagaglio, ecc.), il tutto nei limiti della normalità e previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

All'atto del trasferimento verrà corrisposta al lavoratore una indennità commisurata all'importo di 20 giornate di retribuzione (compresa l'indennità di contingenza) più l'importo di 5 giornate di retribuzione (compresa l'indennità di contingenza) per ogni familiare come sopra indicato che lo segua nel trasferimento.

Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, ha diritto al rimborso di detto indennizzo, su presentazione di adeguata documentazione, fino all'importo massimo di 11 mensilità di affitto.

Al lavoratore che venga trasferito a sua domanda compete solo il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto.

Norma transitoria

In relazione all'attuale situazione contingente, conseguente al regime vincolistico delle locazioni urbane e per la sola durata di detto regime, qualora il lavoratore trasferito dovesse sostenere, nella nuova destinazione, maggiori oneri per canone di locazione, fra l'azienda ed il lavoratore interessato saranno presi opportuni accordi per l'eventuale adozione di provvedimenti economici atti a facilitare agli effetti di cui sopra, la sistemazione, nei limiti della normalità, del lavoratore stesso nella nuova residenza.

Art. 26.

DISCIPLINA AZIENDALE

L'operaio, in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di correttezza verso i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori.

I superiori devono improntare i rapporti col dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

In particolare l'operaio è tenuto a: 1) curare con zelo gli interessi dell'azienda nei rapporti tanto interni quanto con il pubblico; 2) conservare assoluta segretezza sugli interessi e sull'attività dell'azienda e non

trarre profitto da quanto eventualmente a sua conoscenza in relazione con lo svolgimento del rapporto di lavoro nè esplicare attività contrarie agli interessi aziendali; 3) avere cura dei locali, mobili oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 27.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze degli operai saranno punite a seconda della loro gravità o della loro recidività, senza riguardo all'ordine con cui i provvedimenti disciplinari sono di seguito elencati.

Le mancanze dovranno essere contestate al lavoratore in modo che a questi sia consentito di giustificarsi.

I provvedimenti disciplinari per le infrazioni alle norme del presente contratto o all'eventuale regolamento interno aziendale o alle altre disposizioni di volta in volta emanate dalla Direzione saranno i seguenti:

a) richiamo verbale;

b) ammonizione scritta;

c) multa fino a tre ore di retribuzione;

d) sospensione del lavoro e della retribuzione sino a tre giorni lavorativi;

e) licenziamento ai sensi della successiva parte II.

I provvedimenti disciplinari di cui alle lettere *c*), *d*) ed *e*) saranno portati a conoscenza dell'interessato per iscritto.

I - *Ammonizione - Multa - Sospensione.*

Normalmente, e salvo i casi di particolare gravità o di recidività, la ammonizione scritta, la multa e la sospensione verranno inflitte per le seguenti mancanze dell'operaio:

a) che non osservi l'orario di lavoro o non adempia alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

b) che senza autorizzazione del proprio diretto superiore o senza giustificato motivo, non si presenti al lavoro o ne ritardi l'inizio o ne anticipi la cessazione o lo sospenda o lo protragga o abbandoni il posto di lavoro.

c) che non esegua il lavoro con assiduità e secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza, o che esegua lavori non ordinatigli;

d) che per disattenzione arrechi danni, anche se lievi, alle macchine, agli impianti o ai materiali, o che ometta di avvertire tempestivamente il superore diretto di eventuali guasti al macchinario generale o di irregolarità nell'andamento del lavoro;

e) che costruisca o faccia costruire oggetti o comunque faccia lavori, in luoghi di pertinenza della azienda, per conto proprio o di terzi con lieve danno per l'azienda;

f) che promuova o effettui nelle sedi di lavoro collette, vendita di biglietti o di oggetti, esazioni di rate senza autorizzazione della Direzione;

g) che commetta atti i quali portino pregiudizio alla produzione, alla disciplina, alla morale, all'igiene, ed alla sicurezza delle persone e degli impianti.

L'importo delle multe non costituenti risarcimento di danni è devoluto alle eventuali istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa Mutua Malattie.

II - *Licenziamento per motivi disciplinari.*

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro per motivi disciplinari potrà essere inflitto in tutti i casi in cui l'operaio commetta mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto stesso.

Detto licenziamento può essere inflitto:

a) senza preavviso ma con la corresponsione dell'indennità di anzianità per licenziamento.

In tale provvedimento incorre l'operaio che provochi gravi infrazioni alla disciplina od alla diligenza del lavoro.

In via esemplificativa ricadono normalmente sotto tale provvedimento le seguenti infrazioni:

1) assenze ingiustificate prolungate per oltre tre giorni consecutivi o assenze ripetute per 5 volte in un anno nei giorni festivi o seguenti alle ferie;

2) diverbio litigioso seguito da vie di fatto, avvenuto in luoghi di pertinenza dell'azienda e che perturbi il normale andamento del lavoro;

3) recidiva nelle mancanze di cui alla precedente parte I, o inadempimento degli obblighi contrattuali o derivanti da eventuale regolamento interno o da altre norme aziendali, quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di minore gravità o quando la gravità dell'inadempimento comporti l'applicazione diretta della sanzione prevista nel punto *a*) della presente parte II semprechè negli inadempimenti non si riscontri il dolo;

b) senza preavviso e senza indennità di anzianità per licenziamento.

In tale provvedimento incorre l'operaio che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia azioni che siano considerate delittuose a termini di legge.

In via esemplificativa tale provvedimento si applicherà nei seguenti casi:

1) contravvenzioni al divieto di fumare o di accendere fuochi nelle sedi di lavoro ove ciò sia espressamente vietato mediante apposito avviso;

2) riproduzione o asportazione di schizzi o disegni di macchine o di utensili o di altri oggetti o documenti dell'azienda o comunque asportazione di materiale dell'azienda o danneggiamento volontario al materiale stesso;

3) volontaria effettuazione di irregolare movimento di medaglie, irregolare scritturazione o timbratura di schede o altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo delle presenze;

4) recidiva nelle mancanze di cui alla precedente parte I o concorso di particolare gravità nelle mancanze stesse, quando in esse si riscontri il dolo;

5) grave insubordinazione verso i superiori.

L'applicazione delle sanzioni previste nel presente articolo prescindono dal diritto dell'azienda al risarcimento dei danni.

Art. 28

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova, salvo il caso di risoluzione del rapporto ai sensi dell'art. 27,

parte II, della presente regolamentazione, potrà aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

giorni 10 per gli operai con anzianità di servizio ininterrotta fino ad un anno compiuto;

giorni 18 per gli operai con anzianità di servizio ininterrotta da oltre un anno fino a cinque anni compiuti;

giorni 22 per gli operai con anzianità di servizio ininterrotta da oltre 5 anni fino a 12 anni compiuti;

giorni 30 per gli operai con anzianità di servizio ininterrotta di oltre 12 anni compiuti.

In caso di dimissioni dopo il primo anno compiuto di servizio i suddetti termini di preavviso sono ridotti alla metà. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di anzianità per licenziamento.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto di lavoro sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

La concessione di eventuali permessi che venissero richiesti dall'operaio preavvisato di licenziamento per la ricerca di una nuova occupazione sarà regolata mediante diretti accordi fra l'operaio e l'azienda secondo i criteri normalmente seguiti nell'azienda stessa.

Art. 29.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ PER LICENZIAMENTO O DIMISSIONI

Salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro effettuata ai sensi dell'art. 27, parte II, lett. *b*), l'operaio che abbia compiuto almeno un anno intero di servizio e che venga licenziato ha diritto ad una indennità di anzianità pari a:

a) giorni 15 (120 ore) di retribuzione normale per ciascuno dei primi dieci anni interi di effettiva ed ininterrotta anzianità di servizio;

b) giorni 18 (144 ore) di retribuzione normale per ciascuno dei successivi anni interi di effettiva ed ininterrotta anzianità di servizio dall'undicesimo al quindicesimo compreso;

c) giorni 20 (160 ore) di retribuzione normale per ciascuno degli anni interi di effettiva ed ininterrotta anzianità di servizio successivi al quindicesimo.

Trascorso il primo anno di servizio, le frazioni di anno vengono conteggiate per dodicesimi trascurando le frazioni di mese.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione il salario di fatto, l'indennità di mensa, l'eventuale indennità di turno di cui all'art. 13 della Parte Comune, l'indennità di contingenza in atto alla data della risoluzione del rapporto, il rateo della gratifica natalizia, della gratifica di fine giugno, della gratifica pasquale e dell'indennità speciale di cui all'articolo 19.

Per i lavoratori normalmente retribuiti a cottimo si conteggia la paga ad economia maggiorata della percentuale minima contrattuale di cottimo.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni, al lavoratore saranno corrisposte le seguenti aliquote dell'indennità di anzianità per licenziamento sopra indicata:

1) il 50 per cento quando il lavoratore non abbia superato all'atto delle dimissioni i cinque anni di anzianità effettiva ed ininterrotta di servizio;

2) l'intera indennità di anzianità quando il lavoratore, all'atto delle dimissioni, abbia superato i cinque anni di anzianità come sopra.

Per poter aver diritto al trattamento di cui al punto 1) il lavoratore dimissionario deve aver compiuto il secondo anno di servizio; se proveniente dagli apprendisti deve aver compiuto il secondo anno dal giorno di ultimazione del periodo di apprendistato.

L'intera indennità di anzianità è pure dovuta alle donne dimissionarie per matrimonio, gravidanza o puerperio.

La stessa intera indennità di anzianità verrà corrisposta ai lavoratori che, qualunque sia l'anzianità di servizio, diano le dimissioni dopo aver superato gli anni 60 e, se donne, gli anni 55 di età.

Il trattamento sopra stabilito per i dimissionari non è dovuto al lavoratore che si dimetta essendo in corso, a suo carico, un provvedimento o un'inchiesta di carattere disciplinare.

Per quanto riguarda il trattamento in caso di morte, si fa richiamo al disposto dell'art. 2122 del Codice civile.

OPERAI — 1) UOMINI E DONNE CAPO-FAMIGLIA

Minimi di paga rapportabili ad ore e riferiti a 200 ore di lavoro

ZONE	SPECIALIZZATI			QUALIFICATI				COMUNI				MANOVALI				APPRENDISTI	
	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	47.850	46.800	42.650	44.400	43.400	39.250	34.100	40.950	39.750	35.350	30.200	39.350	38.200	33.850	28.500	27.850	22.450
Torino	47.200	46.200	42.250	43.900	42.900	38.950	34.000	40.300	39.150	34.900	29.950	38.750	37.600	33.400	28.200	27.350	22.150
Genova	47.200	46.200	42.250	43.900	42.900	38.950	34.000	40.300	39.150	34.900	29.950	38.750	37.600	33.400	28.200	27.350	22.150
ZONA I:																	
Roma, Como, Firenze, Varese	47.200	46.200	42.250	43.900	42.900	38.950	34.000	40.300	39.150	34.900	29.950	38.750	37.600	33.400	28.200	27.350	22.150
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Livorno, Novara, Pavia, Pisa, Trieste	46.000	45.050	41.350	42.650	41.700	37.800	33.350	39.150	38.050	34.050	29.400	37.550	36.500	32.500	27.650	26.500	21.650
Situazioni extra:																	
Sondrio	47.000	45.850	41.850	43.700	42.550	38.550	33.600	40.200	38.900	34.650	29.700	38.650	37.400	33.200	28.050	27.200	22.050
Verbania	46.800	45.750	41.800	43.500	42.500	38.550	33.550	40.000	38.850	34.650	29.700	38.450	37.350	33.150	28.000	27.150	22.000
Crema	48.350	47.300	43.150	45.050	44.000	39.900	34.750	41.550	40.400	36.000	30.900	40.000	38.850	34.500	29.150	28.500	23.150
Massa Carrara	46.200	45.150	41.300	42.950	41.850	38.050	33.250	39.450	38.250	34.150	29.350	37.900	36.700	32.700	27.700	26.700	21.650
Cremona	46.400	45.850	41.500	43.100	42.100	38.250	33.400	39.600	38.500	34.350	29.500	38.050	37.000	32.900	27.850	26.900	21.850
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Trento, Venezia	45.550	44.400	40.850	42.200	41.050	37.450	33.000	38.700	37.400	33.500	29.000	37.100	35.850	31.800	27.300	25.800	21.300
Situazioni extra:																	
Biella	47.000	45.950	41.950	43.650	42.650	38.700	33.700	40.150	39.000	34.750	29.800	38.600	37.500	33.300	28.100	27.300	22.100
Vercelli	45.800	44.900	41.300	42.300	41.400	37.850	33.400	38.700	37.600	33.650	29.200	37.100	36.050	32.150	27.400	26.150	21.400
Savona	45.950	44.800	41.150	42.600	41.400	37.750	33.200	39.100	37.800	33.800	29.200	37.500	36.250	32.100	27.500	26.100	21.500
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	42.250	44.300	40.700	41.900	40.950	37.350	32.850	38.350	37.300	33.400	28.900	36.800	35.750	31.800	27.200	25.750	21.150
ZONA V:																	
Alessandria, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Reggio Emilia	44.300	43.250	39.850	40.900	40.300	36.550	32.350	37.400	36.250	32.600	28.400	35.850	34.500	31.050	26.650	25.050	20.650
Situazioni extra:																	
Piacenza	44.450	42.350	39.200	41.100	39.000	35.850	31.750	37.550	35.350	31.950	27.850	36.000	33.850	30.450	26.100	24.450	20.100
Belluno	44.650	43.650	40.100	41.350	38.300	36.850	32.300	37.850	36.750	32.950	28.400	36.300	35.200	31.450	26.750	25.450	20.750
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	44.250	43.250	39.800	40.850	39.850	36.450	32.250	37.350	36.150	32.450	28.350	35.750	34.500	30.950	26.650	24.950	20.650
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	43.250	42.400	39.100	40.050	39.150	35.900	31.800	36.650	35.600	32.050	27.950	35.100	34.050	30.600	26.300	24.600	20.300
Situazione extra:																	
Cuneo	43.450	42.650	39.450	40.050	39.250	36.100	32.150	36.650	35.600	32.050	27.950	35.100	34.050	30.600	26.300	24.600	20.300
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	42.750	41.800	38.650	39.500	38.550	35.400	31.500	36.050	35.000	31.650	27.700	34.450	33.400	30.100	25.950	24.100	19.950
Situazione extra:																	
Valdarno	44.150	43.150	40.050	40.800	39.850	36.750	32.800	37.850	36.300	32.950	29.000	35.600	34.750	31.450	27.300	25.450	21.300
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	41.750	41.000	38.050	38.450	37.700	34.750	31.100	34.950	34.100	30.850	27.150	33.400	32.550	29.300	25.500	23.800	19.500
Situazione extra:																	
Ascoli Piceno	42.200	41.450	38.500	39.000	38.250	35.300	31.600	35.550	34.700	31.450	27.800	34.050	33.200	29.950	26.150	23.950	20.100
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, l'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	40.900	40.200	37.300	37.700	36.950	34.100	30.550	34.250	33.450	30.350	26.750	32.750	31.950	28.900	25.150	22.900	19.150
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	40.150	39.200	36.550	36.950	36.000	33.350	30.000	33.500	32.450	29.600	26.250	32.000	30.950	28.150	24.650	22.150	18.600
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	39.100	38.500	36.100	35.750	35.150	32.750	29.750	32.250	31.550	28.850	25.850	30.700	29.950	27.350	24.100	21.850	18.100

OPERAI — 2) DONNE NON CAPO-FAMIGLIA

Minimi di paga rapportabili ad ore e riferiti a 200 ore di lavoro

ZONE	Specializzati			Qualificati				Comuni				Manovali				Apprendisti	
	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	47.850	46.800	38.000	39.600	36.050	30.800	28.000	36.800	33.350	28.350	25.500	35.450	32.000	27.500	24.600	22.550	19.600
Torino	47.200	46.200	37.550	39.150	35.700	30.500	27.800	36.150	32.700	27.850	25.200	34.900	31.550	27.100	24.300	22.150	19.300
Genova	47.200	46.200	37.550	39.150	35.700	30.500	27.800	36.150	32.700	27.850	25.200	34.900	31.550	27.100	24.300	22.150	19.300
ZONA I: Roma, Como, Firenze, Varese	47.200	46.200	37.550	39.150	35.700	30.500	27.800	36.150	32.700	27.850	25.200	34.900	31.550	27.100	24.300	22.150	19.300
ZONA II: Aosta, Bolzano, Livorno, Novara, Pavia, Pisa, Trieste	46.000	45.050	36.650	38.100	34.600	29.700	27.200	35.150	34.000	27.150	24.650	33.900	30.750	26.400	23.700	21.450	18.750
Situazioni extra:																	
Sondrio	47.000	45.850	37.150	38.850	35.450	30.200	27.550	35.900	32.500	27.700	25.000	34.700	31.350	26.950	24.150	22.000	19.200
Verbania	46.800	45.750	37.150	38.800	35.400	30.150	27.500	35.900	32.500	27.650	25.000	34.700	31.350	26.900	24.100	21.950	19.150
Crema	48.350	47.300	38.500	40.250	36.700	31.400	28.650	37.450	33.950	28.950	26.100	36.150	32.650	28.150	25.250	23.200	20.250
Massa Carrara	46.200	45.150	36.650	38.250	34.950	29.750	27.150	35.300	32.050	27.250	24.650	34.100	30.850	26.500	23.800	21.550	18.800
Cremona	46.400	45.850	36.850	38.500	35.100	29.950	27.300	35.550	32.200	27.200	24.600	34.350	31.050	26.650	23.900	21.700	18.950
ZONA III: Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Trento, Venezia	45.550	44.400	36.150	37.450	34.300	29.250	26.800	34.550	31.400	26.700	24.300	33.350	30.250	25.950	23.400	21.000	18.400
Situazioni extra:																	
Biella	47.000	45.950	37.300	38.950	35.500	29.850	27.600	36.000	32.600	27.750	25.050	34.800	31.450	26.500	23.650	21.550	18.700
Vercelli	45.800	44.900	36.650	37.750	34.550	29.500	27.050	34.700	31.600	26.850	24.400	33.500	30.450	26.100	23.500	21.150	18.500
Savona	45.900	44.700	36.400	37.800	34.550	29.500	27.000	34.900	31.700	26.950	24.500	33.700	30.550	26.200	23.600	21.250	18.000
ZONA IV: La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	45.250	44.300	36.050	37.400	34.250	28.950	26.700	34.450	31.350	26.600	24.200	33.200	30.150	25.900	23.250	20.950	18.300
ZONA V: Alessandria, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Reggio Emilia	44.300	43.250	35.200	36.400	33.500	28.500	26.300	33.500	30.600	25.900	23.650	32.250	29.450	25.250	22.800	20.250	17.800
Situazioni extra:																	
Piacenza	44.450	42.350	34.550	35.050	32.750	27.000	25.650	33.000	29.800	25.250	22.850	31.800	28.650	24.600	22.200	19.650	17.200
Belluno	44.650	43.650	35.450	36.000	33.800	28.700	26.250	33.900	30.900	26.200	23.700	32.750	29.750	25.450	22.850	20.500	17.000
ZONA VI: Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	44.250	43.250	35.150	36.350	33.350	28.400	26.300	33.350	30.550	25.800	23.600	32.150	29.350	25.050	22.750	20.100	17.800
ZONA VII: Ancona, Asti, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	43.250	42.400	34.450	35.750	32.900	27.950	25.700	32.850	30.050	25.500	23.250	31.650	28.900	24.750	22.350	19.750	17.400
Situazione extra:																	
Cuneo	43.450	42.650	34.600	35.750	32.950	28.050	25.900	32.850	30.050	25.500	23.250	31.650	28.900	24.750	22.350	19.750	17.400
ZONA VIII: Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	42.750	41.800	34.000	35.250	32.550	27.650	25.500	32.300	29.650	25.050	23.000	31.100	28.450	24.350	22.100	19.400	17.150
Situazione extra:																	
Valdarno	44.150	43.150	35.400	36.600	33.900	29.000	26.900	33.700	31.000	26.500	24.400	32.450	29.800	25.700	23.450	20.750	18.500
ZONA IX: Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	41.750	41.000	33.400	34.450	31.850	27.000	25.000	31.500	28.950	24.500	22.450	30.300	27.800	23.750	21.600	18.800	16.650
Situazione extra:																	
Ascoli Piceno	42.200	41.450	33.850	34.950	32.400	27.550	25.500	32.050	29.500	25.000	23.000	30.850	28.350	24.300	22.150	19.300	17.150
ZONA X: Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, l'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	40.900	40.200	32.650	33.800	31.300	26.500	24.550	30.900	28.450	24.050	22.100	29.750	27.350	23.300	21.250	18.350	16.300
ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	40.150	39.200	31.900	32.900	30.650	25.850	24.000	30.000	27.750	23.400	21.550	28.850	26.650	22.700	20.750	17.750	15.800
ZONA XII: Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	39.100	38.500	31.400	32.100	30.000	25.300	23.650	29.150	27.050	22.800	21.150	27.050	25.900	22.050	20.250	17.100	15.300

REGOLAMENTAZIONE INTERMEDI

Art. 1.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova che dovrà risultare da comunicazione scritta e che non sarà superiore a due mesi.

Durante il periodo di prova la retribuzione non potrà essere inferiore al minimo stabilito dal presente contratto per la categoria a cui il lavoratore viene assegnato e verrà corrisposta per il periodo di lavoro effettivamente prestato.

Durante il periodo di prova ciascuna delle due parti potrà recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o infortunio, intervenuti dopo il compimento della metà del periodo di prova di cui al primo comma, il periodo di prova riprenderà il suo decorso — escludendosi dalla sua durata complessiva l'assenza per malattia o infortunio e ferma restando la facoltà di recesso come al comma 3° — purchè, a seguito di accertata guarigione, il lavoratore riprenda il lavoro entro un periodo massimo di 15 giorni dall'inizio della interruzione.

L'applicazione di tale norma potrà essere richiesta dal lavoratore in prova per una volta sola.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non receda dal rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio e la sua anzianità decorrerà dalla data di assunzione in prova.

Art. 2.

CLASSIFICAZIONE ED ESEMPLIFICAZIONE DEGLI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE INTERMEDIE

Appartengono alla categoria intermedia i lavoratori le cui mansioni pur non potendo dar luogo al riconoscimento della qualifica impiegatizia:

a) o richiedano una specifica competenza tecnico-pratica e si esplichino nella guida e nel controllo di un gruppo di operai, acquistando particolare rilievo rispetto alle mansioni di questi ultimi;

b) oppure, pur non esplicandosi nella guida e nel controllo di altri operai, abbiano tuttavia un carattere di specifica e particolare importanza rispetto alle mansioni proprie degli operai stessi e comportino fiducia e responsabilità che non siano normalmente richieste agli operai.

Restano comunque escluse le mansioni di vigilanza, custodia e simili in quanto comprese nella classificazione degli operai.

I lavoratori di cui sopra sono suddivisi in due gradi.

Appartengono al primo grado i lavoratori per i quali l'esercizio delle mansioni sopra specificate comporti:

per il punto *a*) una specifica competenza ai fini della condotta delle operazioni inerenti agli impianti o servizi cui sono preposti e le cui mansioni rivestono carattere di particolare importanza per la loro natura e per la loro difficoltà o delicatezza:

per il punto *b*) un grado di obiettiva equivalenza alle mansioni di cui al punto precedente, per competenza, responsabilità e fiducia.

Appartengono al secondo grado tutti gli altri lavoratori aventi diritto alla categoria intermedia.

A titolo di esempio verranno assegnati al primo grado i lavoratori aventi mansioni di:

Capi operai operatori di turno negli impianti di produzione di Raffineria;

Capo operaio di laboratorio chimico;

Capo operaio di montatori di distributori stradali:

Sorvegliante ai pozzi di perforazione;

Capo operaio di importante stabilimento costiero che coordina e controlla tutto il lavoro delle squadre di operai addette al carico e scarico dei piroscafi, alla sala pompe e travaso, al riempimento e spedizione di carri cisterna e autotreni, ecc.;

Capo operaio di officina (anche se capo di officina di secondaria importanza in stabilimento costiero), ecc.

A titolo di esempio verranno assegnati al secondo grado i lavoratori aventi mansioni di:

Portieri principali di Sede centrale, di stabilimento costiero principale o di grande Raffineria, quando svolgono mansioni di natura complessa di particolare responsabilità e fiducia:

Fattorini di Sedi centrali, interregionali o regionali con particolare responsabilità e fiducia:

Capo di guardie giurate preposto alla distribuzione dei turni di servizio con funzioni di controllo e non partecipante ai turni di guardiania:

Capo operaio addetto al servizio antincendio, ecc.

Dichiarazione a verbale

Qualora nel futuro le aziende intendessero introdurre nuovi sistemi di classificazione e di valutazione, questi verranno concordati con le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori.

Art. 3.

PASSAGGIO TEMPORANEO DI MANSIONI

Il lavoratore, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purchè ciò non comporti una diminuzione di retribuzione, nè un mutamento sostanziale della sua posizione.

All'intermedio di secondo grado, che sia destinato a compiere mansioni inerenti al primo grado, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza fra lo stipendio di fatto goduto e lo stipendio che avrebbe percepito in caso di passaggio definitivo al grado superiore.

Trascorso un periodo di due mesi nel disimpegno di mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio del lavoratore, a tutti gli effetti, al grado superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, ferie, o per altre cause che comportino per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto, nel quale caso il compenso di cui sopra spetterà dopo 15 giorni e per tutta la durata successiva della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di grado, sempre che il periodo di sostituzione non si protragga oltre i 5 mesi.

Tuttavia non si farà luogo al passaggio definitivo al grado superiore, anche dopo trascorso tale periodo, nei confronti del lavoratore adibito alla sostituzione di altro lavoratore chiamato alle armi per servizio di leva o richiamato alle armi.

Ferme restando le eccezioni di cui al terzo comma, gli intermedi di 2° grado che, in periodo di due anni hanno disimpegnato mansioni di 1° grado, anche non continuativamente, per una durata complessiva minima non inferiore a 4 mesi, purchè a periodi continuativi di 20 giorni lavorativi ciascuno, passeranno a tutti gli effetti al grado superiore all'inizio del periodo di paga successivo al compimento dei predetti quattro mesi.

Art. 4.

PASSAGGIO DA OPERAIO ALLA CATEGORIA DEGLI INTERMEDI

Il passaggio da operaio alla categoria degli intermedi non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro.

L'anzianità di servizio prestato come operaio è utile agli effetti dei sottoelencati istituti della regolamentazione riguardante gli appartenenti alla categoria intermedia, nei limiti e con le norme appresso specificate:

1) *Aumenti periodici di anzianità*:

L'importo in cifra degli aumenti periodici fruiti dal lavoratore, ai sensi dell'articolo 15 della Regolamentazione Operai, all'ato del suo passaggio alla categoria intermedia, verrà riportato sul minimo tabellare e relativa indennità di contingenza della categoria intermedia alla quale viene assegnato. Tale importo, ai fini del raggiungimento della percentuale massima del 72 per cento previsto nell'articolo 13, sarà tradotto nel numero di aumenti periodici e corrispondente percentuale riferiti al minimo tabellare e relativa indennità di contingenza della predetta categoria degli intermedi.

Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti aumenti periodici residui quanti ne occorreranno per raggiungere la percentuale complessiva del 72 per cento del minimo tabellare mensile della sua nuova categoria e della relativa indennità di contingenza.

Le frazioni di aumento periodico in percentuale che verranno eventualmente a determinarsi in occasione del suddetto passaggio di categoria saranno conguagliate con l'ultimo aumento periodico.

Le frazioni di biennio in corso al momento del passaggio dalla categoria operai a quella degli intermedi sarà utile nella misura del 50 % agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico biennale di anzianità.

2) *Ferie, malattia e preavviso*:

Il servizio compiuto come operaio prima dell'assegnazione alla categoria intermedia verrà computato nella misura del 50 per cento agli effetti della determinazione del trattamento di ferie e malattia nonchè del termine di preavviso.

3) *Indennità di anzianità*:

Per il lavoratore già operaio l'indennità di anzianità calcolata secondo i criteri e le misure previste all'articolo 29 della Regolamentazione per gli operai, relativa all'anzianità di servizio prestata in tale qualifica prima della assegnazione alla categoria intermedia, verrà trasformata, all'atto di detta assegnazione, dal computo in giorni a quello in trentesimi sulla base del rapporto 30 : 25.

L'indennità di anzianità espressa in trentesimi, derivante dalla trasformazione di cui sopra, verrà liquidata al lavoratore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, in aggiunta all'indennità di anzianità relativa al periodo di effettivo servizio trascorso nella categoria intermedia secondo le misure di cui all'articolo 25 della presente regolamentazione e liquidata sulla base della retribuzione di fatto goduta all'atto del licenziamento.

Qualora all'atto del passaggio alla categoria intermedia, il lavoratore, in relazione al periodo di effettivo servizio prestato come operaio, abbia maturato, ai sensi dell'articolo 29 della relativa regolamentazione, il diritto ad uno scaglione di anzianità che, tradotto in trentesimi secondo il rapporto indicato nel precedente comma, risulti superiore a quelli previsti nell'articolo 25, comma primo, lettere *a*) e *b*) della presente regolamentazione, conserverà il predetto trattamento maturato come operaio fino a che non avrà raggiunto, come intermedio, l'anzianità necessaria per aver diritto, ai sensi del citato articolo 25 allo scaglione che prevede un trattamento in trentesimi superiore a quello goduto come operaio.

Art. 5.

ABITI DA LAVORO

Per quanto riguarda gli abiti da lavoro, ai lavoratori che non rientrino nei casi previsti nei comma successivi le aziende forniranno gratuitamente in uso una tuta da lavoro ogni dodici mesi.

Sono esclusi dalla concessione di cui sopra i lavoratori in prova e quelli assunti a tempo determinato per un periodo inferiore ai sei mesi.

Allo scopo di assicurarne la normale manutenzione (lavaggio riparazione, ecc.) le aziende forniranno una tantum una seconda tuta all'atto della conferma in servizio.

Ogni 12 mesi verrà rinnovata una tuta da lavoro; qualora la sostituzione dovesse essere effettuata prima di detto termine per cause attribuibili al lavoratore, quest'ultimo sarà tenuto a risarcirne l'azienda del relativo danno.

Ai lavoratori addetti a lavorazioni che arrechino facile deterioramento al vestiario o che ne comportino uno speciale sarà fornito in uso l'abito da lavoro, tenendo presente la necessità di assicurare l'efficienza di detto abito agli effetti della sicurezza e dell'igiene del lavoro.

Ai lavoratori che esplichino continuamente la loro attività in condizioni del tutto particolari o esposti alle intemperie dovranno essere forniti quegli indumenti speciali che saranno più appropriati alle specifiche condizioni di lavoro.

A lavoratori addetti ai lavori particolarmente imbrattanti, l'azienda assicurerà la possibilità del ricambio dell'abito durante il lavoro.

Alla fornitura degli abiti da lavoro, di cui ai tre precedenti comma, potrà essere provveduto mediante dotazione di reparto, facendo salve le opportune esigenze igieniche.

Qualora l'azienda richieda che i lavoratori indossino abiti speciali o divise, provvederà alla relativa fornitura.

Le aziende inoltre doteranno i lavoratori dei mezzi protettivi previsti dalle vigenti norme sull'igiene e la sicurezza del lavoro ed il lavoratore sarà responsabile della buona conservazione di detti mezzi.

Le modalità concernenti la distribuzione, l'uso, il rinnovo ed il controllo degli abiti e degli indumenti speciali di lavoro formeranno oggetto di accordo in sede aziendale fra i rappresentanti delle parti interessate.

Art. 6.

ORARIO DI LAVORO

L'orario normale di lavoro è di 44 ore settimanali, salvo le deroghe e le eccezioni previste dalle disposizioni di legge in vigore o dal presente contratto.

L'orario normale di lavoro per i lavoratori che prestanò la loro opera in turni continui ed avvicendati e sono addetti a processi produttivi che debbono necessariamente svolgersi a ciclo continuo è di 42 ore medie settimanali nel ciclo normale dei turni.

L'orario normale di lavoro per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia è di 56 ore settimanali.

In caso di effettuazione di lavoro oltre i limiti sopra indicati e fino al raggiungimento del limite di legge di 48 ore settimanali (60 ore per gli addetti ai lavori discontinui o di attesa o custodia) le ore lavorate saranno retribuite senza alcuna maggiorazione.

L'orario settimanale di lavoro sarà distribuito in cinque giornate lavorative, per tutto o parte del personale, nelle sedi di lavoro presso le quali le esigenze tecnico-produttive, valutate a giudizio dell'azienda, lo consentano, restando inteso, in tal caso, che le ore lavorative della giornata del sabato verranno ripartite negli altri giorni della settimana. L'azienda si riserva comunque la facoltà di richiedere prestazioni per la giornata del sabato. Qualora tali prestazioni vengano richieste per la intera giornata del sabato il lavoratore non ha diritto ad alcun compenso purchè venga esonerato dal prestare servizio nella giornata del lunedì successivo.

I lavoratori non possono esimersi, salvo giustificati motivi individuali di impedimento, dall'effettuare lavoro in turno.

Per la determinazione degli orari di lavoro, da esporre in apposita tabella, si rinvia alle disposizioni di cui all'articolo 12 del R.D.L. 10 settembre 1923 n. 1955.

Art. 7.

GIORNI FESTIVI

Agli effetti del presente contratto sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche oppure i giorni destinati al riposo compensativo a norma di legge;

b) le seguenti festività:

2 giugno: Fondazione della Repubblica;
25 aprile: Anniversario della Liberazione;
1° maggio: Festa del Lavoro;
4 novembre: Giorno dell'Unità nazionale;

c) le seguenti festività infrasettimanali:

1° gennaio: Capo d'Anno;
6 gennaio: Epifania;
19 marzo: S. Giuseppe;
Lunedì di Pasqua;
Ascensione;
Corpus Domini;
29 giugno: SS. Pietro e Paolo;
15 agosto: Assunzione;
1° novembre: Ognissanti;
8 dicembre: Immacolata Concezione;
25 dicembre: S. Natale;
26 dicembre: S. Stefano;

d) il giorno del S. Patrono del luogo ove trovasi la sede di lavoro presso cui il lavoratore presta normalmente la sua opera, fatta eccezione per le città di Roma e Venezia, per le quali è fissata, in sostituzione, altra giornata (16 agosto).

Le festività di cui alle lettere *b*) e *c*) saranno integrate o sostituite con quelle che verranno eventualmente riconosciute a norma di legge.

Nelle ricorrenze di cui alle sopra indicate lettere *b*), *c*) e *d*) al lavoratore che non presti la sua opera non spetterà alcun particolare trattamento economico oltre alla sua normale retribuzione. Tuttavia qualora una festività di cui alle lettere *b*), *c*) e *d*) coincida con la domenica, al lavoratore verrà corrisposto, in aggiunta a tale retribuzione l'importo di una quota giornaliera di retribuzione di fatto, ivi compresa l'eventuale indennità di turno di cui all'art. 13 - Parte Comune - computata con i criteri indicati all'art. 12 della presente regolamentazione.

Il trattamento di cui sopra verrà praticato anche ai lavoratori che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza di una delle festività di cui alle lettere *b*), *c*) e *d*) con il giorno di riposo compensativo.

Il lavoro prestato nei giorni festivi di cui alle lettere *a*), *b*), *c*) e *d*) verrà compensato secondo le norme previste all'art. 8 per il lavoro festivo.

Nelle giornate di Venerdì Santo, 14 agosto, 2 novembre, 24 dicembre e 31 dicembre, l'orario di lavoro sarà di solito limitato alla parte di orario normale precedente alle ore 13.

Nelle giornate predette, sarà praticato il seguente trattamento:

a) ai lavoratori che saranno chiamati a prestare servizio per la parte di orario normale successivo alle ore 13, sarà corrisposta la retribuzione oraria, ivi compresa l'eventuale indennità di turno di cui all'art. 13 - Parte Comune - (esclusa l'indennità di contingenza) senza alcuna maggiorazione per le ore di lavoro effettivamente prestate;

b) nulla spetterà, oltre alla normale retribuzione, ai lavoratori che non verranno chiamati in servizio dopo le ore 13.

Il lavoro prestato nelle suddette 5 ricorrenze oltre i limiti dell'intero orario normale giornaliero sarà retribuito a norma dell'art. 8, punto 1°.

Art. 8.

LAVORO STRAORDINARIO, LAVORO FESTIVO
LAVORO NOTTURNO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti di cui al 4° comma dell'art. 6.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 22 e le ore 6 antimeridiane.

E' considerato lavoro festivo quello prestato nelle giornate destinate al riposo settimanale, a meno che venga concesso, a termini di legge, il riposo compensativo in altro giorno della settimana nonchè il lavoro effettuato nei giorni di festività di cui alle lettere *b*), *c*) e *d*) dell'art. 7.

Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare nei limiti previsti dalla legge il lavoro straordinario, quello festivo e quello notturno, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario e quello festivo dovranno essere espressamente disposti ed autorizzati.

Le percentuali di maggiorazione per le prestazioni sopra indicate sono le seguenti:

1) lavoro straordinario diurno feriale ...... 30 %
2) lavoro effettuato nei giorni festivi di cui al 3° comma per le prime otto ore (10 ore per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia) .... 50 %
3) lavoro straordinario festivo .... 60 %
4) lavoro notturno festivo .... 60 %
5) lavoro straordinario notturno festivo .. 70 %
6) lavoro notturno non compreso in turni . 30 %
7) lavoro straordinario notturno .... 65 %

Per lavoro straordinario festivo si intende quello effettuato in giorni festivi oltre i limiti di cui al punto 2).

Le percentuali di cui sopra verranno applicate sulla quota oraria dello stipendio di fatto, costituita esclusivamente dal minimo mensile tabellare di grado, più gli aumenti di merito, l'eventuali altre eccedenze sul minimo predetto e gli aumenti periodici di anzianità (escluso ogni altro elemento della retribuzione), nonchè sulla quota oraria di indennità di contingenza.

La quota oraria dello stipendio di fatto, come sopra costituito, si determina dividendo per 180 l'importo mensile dello stipendio stesso.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Chiarimento a verbale

Le parti espressamente danno atto che dalla quota oraria di stipendio di fatto soggetta alle maggiorazioni di cui all'art. 8 resta escluso ogni altro emolumento che non sia stato espressamente considerato nell'articolo stesso.

Art. 9.

SOSPENSIONI ED INTERRUZIONI DI LAVORO

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovute a causa di forza maggiore, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nella giornata, non superino i 60 minuti.

In caso di interruzioni di lavoro che nella giornata superino i 60 minuti, se l'azienda trattiene il lavoratore sul luogo del lavoro questi ha diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza.

Art. 10.

RECUPERI

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per interruzioni di lavoro concordate tra le aziende e i lavoratori, purchè esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro i 30 giorni immediatamente successivi alla settimana in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 11.

RETRIBUZIONE

A) *Elementi della retribuzione*:

1) Stipendio (minimo tabellare, aumenti periodici di anzianità, eventuali aumenti di merito, eventuali altre eccedenze sul minimo tabellare);
2) Indennità di contingenza.

B) *Competenze aggiuntive*:

1) Indennità di mensa;
2) Tredicesima e quattordicesima mensilità, gratifica pasquale, indennità speciale;
3) Eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze o condizioni.

Gli elementi di cui alle precedenti lettere *A*) e *B*) vengono corrisposti con le modalità indicate nei relativi articoli della presente regolamentazione.

Art. 12.

MINIMI TABELLARI DI STIPENDIO

I minimi tabellari di stipendio mensili afferenti a ciascuno dei due gradi previsti all'art. 2 della presente regolamentazione sono quelli indicati nella tabella allegata alla presente regolamentazione.

Per determinare il minimo orario i suddetti minimi vengono divisi per 180. Per determinare l'importo giornaliero dei minimi stessi, essi vengono divisi per 25.

Art. 13.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Il lavoratore ha diritto, per ogni biennio di effettivo servizio, ad una maggiorazione del 6 per cento sul minimo tabellare e sulla indennità di contingenza del grado di appartenenza fino a raggiungere la percentuale massima complessiva del 72 per cento.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si

compie il biennio di servizio. Tuttavia la data di decorrenza del primo aumento periodico sarà anticipata al 1° gennaio dell'anno in cui si compie il primo biennio di servizio, riducendo la maggiorazione di cui sopra di tanti ventiquattresimi quanti saranno i mesi di anticipato godimento; in tal modo i successivi aumenti periodici biennali decorreranno sempre dal 1° gennaio nella misura di cui al comma precedente.

Nel caso di passaggio dal 2° al 1° grado il lavoratore manterrà, in aggiunta al nuovo minimo ed alla relativa indennità di contingenza, l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nel grado di provenienza. Tale importo, ai fini del raggiungimento della percentuale massima del 72 per cento, sarà tradotto nella percentuale corrispondente all'ammontare complessivo del minimo tabellare del nuovo grado e della relativa indennità di contingenza.

Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti aumenti periodici residui del 6 per cento quanti ne occorreranno per raggiungere la percentuale complessiva dei 72 per cento del minimo tabellare del nuovo grado e della relativa indennità di contingenza. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di grado sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

Le frazioni di aumento periodico, in percentuale, che verranno eventualmente a determinarsi saranno conguagliate con l'ultimo aumento periodico.

Gli aumenti periodici non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito nè questi potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

In caso di variazione dei minimi tabellari, la percentuale complessiva corrispondente agli aumenti periodici già maturati verrà applicata sulla somma del nuovo minimo e della relativa indennità di contingenza.

In caso di trasferimento del lavoratore la percentuale complessiva verrà applicata sul minimo tabellare del grado di appartenenza in vigore nel luogo di nuova destinazione e sulla relativa indennità di contingenza.

Agli effetti del presente articolo si terrà conto della indennità di contingenza in vigore al 31 dicembre dell'anno precedente. Le variazioni dell'indennità di contingenza intervenute nel corso dell'anno daranno luogo al ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità maturati al termine di ogni anno solare con applicazione dal 1° gennaio successivo.

Norme transitorie

1) In relazione all'aumento dal 5 per cento al 6 per cento della maggiorazione per il 1° e 2° biennio di servizio, per i lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione del presente contratto che hanno già maturato uno o due aumenti periodici verrà apportato alle percentuali complessive un aumento di uno o due punti rispettivamente. La percentuale complessiva così ottenuta verrà applicata sul minimo tabellare in atto al 1° marzo 1958 e sulla indennità di contingenza al 31 dicembre 1957.

2) In applicazione di quanto previsto nel 2° comma dell'art. 13, al personale che compie un biennio di servizio nell'anno 1959 o nell'anno 1960 la decorrenza del relativo aumento periodico sarà anticipata al 1° gennaio 1959 o al 1° gennaio 1960 rispettivamente, riducendo la prevista percentuale di maggiorazione di tanti ventiquattresimi quanti saranno i mesi di anticipato godimento; in tal modo i successivi aumenti periodici decorreranno sempre dal 1° gennaio nella misura di cui al 1° comma dell'art. 13.

Art. 14.

FERIE

Il lavoratore che ha compiuto dodici mesi di servizio presso l'azienda ha diritto ad un periodo annuale di ferie con decorrenza della normale retribuzione, pari a:

15 giorni lavorativi da 1 a 5 anni compiuti di servizio;

20 giorni lavorativi da 5 a 10 anni compiuti di servizio;

25 giorni lavorativi da 10 a 20 anni compiuti di servizio;

30 giorni lavorativi oltre i 20 anni compiuti di servizio.

Per i lavoratori il cui orario settimanale viene distribuito nelle giornate dal lunedì al venerdì, viene attribuito ad ogni giorno di ferie fruito il valore di 1,2.

I giorni festivi di cui all'art. 7 ricorrenti nel periodo di godimento delle ferie, non sono computabili come ferie e pertanto o si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale oppure al pagamento della relativa indennità per le giornate di ferie non godute.

In caso di ferie collettive, al lavoratore che non abbia maturato il diritto alle intere ferie annuali competerà il godimento delle ferie in proporzione ai dodicesimi corrispondenti ai mesi di servizio effettivamente compiuti.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dall'azienda secondo le esigenze di servizio e, compatibilmente con dette esigenze, tenendo conto dei desideri dei lavoratori.

Il periodo feriale ha normalmente carattere continuativo. Il pagamento delle competenze relative ai periodi di paga che vengono a scadere durante le ferie sarà effettuato, se richiesto dal lavoratore, all'inizio del periodo feriale.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie. In caso di giustificato impedimento il mancato godimento delle ferie verrà risarcito con un'indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute.

Quando il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute e documentate, sia per il rientro in sede che per l'eventuale ritorno nella località ove godeva le ferie stesse.

In caso di licenziamento o di dimissioni, al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione ai dodicesimi maturati.

Qualora il licenziamento avvenga nel corso del primo anno di servizio, i dodicesimi di ferie verranno corrisposti purchè il lavoratore abbia compiuto almeno sei mesi di servizio.

Le frazioni di mese pari o superiori ai 15 giorni saranno considerate, a questi effetti, come mese intero. Le frazioni inferiori saranno trascurate.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Art. 15.

DOPPIE MENSILITÀ

Le aziende corrisponderanno in occasione del S. Natale una tredicesima mensilità ed alla fine del mese di giugno una quattordicesima mensilità, pari alla retribuzione normale mensile percepita da ciascun lavoratore alle rispettive date di maturazione.

Agli effetti delle predette corresponsioni saranno considerati retribuzione normale mensile: lo stipendio di fatto, la indennità di contingenza, l'indennità di mensa di cui all'art. 8 della Parte Comune e l'eventuale indennità di turno di cui all'art. 13 della Parte Comune, esclusa ogni altra competenza aggiuntiva.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, al lavoratore non in prova saranno corrisposti tanti dodicesimi delle mensilità di cui sopra, quanti risulteranno i mesi passati in servizio nel periodo annuale cui ciascuna di essa si riferisce. Le frazioni di mese pari o superiori ai 15 giorni verranno considerate a questi effetti come mese intero, le frazioni inferiori saranno invece trascurate.

La 13ª mensilità si intende riferita al periodo 1° gennaio-31 dicembre; la 14ª mensilità si intende riferita al periodo 1° luglio-30 giugno.

Art. 16.

GRATIFICA PASQUALE

Le aziende corrisponderanno, alla fine del mese di marzo di ogni anno, una gratifica pasquale nella seguente misura:

Intermedi 1° grado	L.	34.000
Intermedi 2° grado	»	30.000

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, al lavoratore non in prova saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica pasquale quanti risulteranno i mesi passati in servizio nel periodo annuale cui essa si riferisce. Le frazioni di mese pari o superiori ai 15 giorni verranno considerate a questi effetti come mese intero, le frazioni inferiori verranno invece trascurate.

La gratifica pasquale sostituisce ed assorbe l'assegno integrativo temporaneo già corrisposto dalle aziende con analoghe finalità.

Detta gratifica si intende riferita al periodo 1° aprile-31 marzo.

Norma transitoria

Le norme di cui all'art. 16 entreranno in vigore dal 1° aprile 1958.

Art. 17.

INDENNITÀ SPECIALE

Le aziende corrisponderanno alla fine del mese di settembre di ogni anno una « indennità speciale » nella seguente misura:

Intermedi 1° grado	L.	60.000
Intermedi 2° grado	»	53.000

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, al lavoratore non in prova saranno corrisposti tanti dodicesimi dell'indennità stessa, quanti risulteranno i mesi passati in servizio nel periodo annuale cui essa si riferisce. Le frazioni di mese pari o superiori ai 15 giorni verranno considerate a questi effetti come mese intero; le frazioni inferiori verranno invece trascurate.

Detta indennità si intende riferita al periodo 1° ottobre-30 settembre.

Art. 18.

CONGEDO MATRIMONIALE

Ai lavoratori di ambo i sessi aventi almeno tre mesi di anzianità, verrà concesso, in occasione del loro matrimonio, un periodo di congedo della durata di quindici giorni consecutivi di calendario, con decorrenza della retribuzione.

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali nè potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore con un preavviso di almeno 10 giorni dal suo inizio e dovrà essere documentata.

Per quanto non previsto nel presente articolo, si fa richiamo al contratto collettivo di lavoro interconfederale 31 maggio 1941.

Il trattamento come sopra corrisposto dall'azienda assorbe, fino a concorrenza dello stesso, quello previsto dal contratto collettivo di lavoro interconfederale sopra richiamato.

Qualora intervenissero in avvenire norme di carattere generale per la disciplina della stessa materia, il trattamento stabilito dal presente articolo sarà assorbito e sostituito, fino a concorrenza, dal trattamento che sarà disposto con dette norme.

Art. 19.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA O DI INFORTUNIO NON PROFESSIONALE

L'assenza per malattia o infortunio non professionale deve essere comunicata all'azienda possibilmente entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza stessa e comunque non oltre il secondo giorno di assenza.

Inoltre il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda, non oltre il terzo giorno dall'inizio della assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio.

In mancanza di tali comunicazioni, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

Avvenendo la sospensione del servizio per malattia od infortunio non professionale, il lavoratore non in prova ha diritto al seguente trattamento:

1) per gli aventi anzianità di effettivo servizio fino a 5 anni: conservazione del posto per sei mesi, pagamento dell'intera retribuzione per i primi quattro mesi e della metà di essa per i successivi due mesi:

2) per gli aventi anzianità di effettivo servizio da 6 a 10 anni: conservazione del posto per otto mesi, pagamento dell'intera retribuzione per i primi cinque mesi e della metà di essa per i successivi tre mesi:

3) per gli aventi anzianità di effettivo servizio da 11 a 15 anni: conservazione del posto per dieci mesi, pagamento dell'intera retribuzione per i primi sei mesi e della metà di essa per i successivi quattro mesi;

4) per gli aventi anzianità di effettivo servizio di oltre 15 anni: conservazione del posto per dodici mesi, pagamento dell'intera retribuzione per i primi otto mesi e della metà di essa per i successivi quattro mesi.

Comunque non potranno essere superati i seguenti periodi massimi complessivi di conservazione del posto:

a) mesi 9 in un periodo di un anno per gli aventi anzianità di cui al punto 1);

b) mesi 12 in un periodo di 18 mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 2);

c) mesi 15 in un periodo di 2 anni per gli aventi anzianità di cui al punto 3);

d) mesi 18 in un periodo di 27 mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 4).

Il lavoratore che si ammala o che si infortuna dopo essere stato preavvisato di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità di anzianità di licenziamento e l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto all'indennità di anzianità per licenziamento e senza preavviso.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non provveda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità per licenziamento.

In caso di malattia o infortunio di seria entità, sopraggiunti durante il godimento delle ferie, l'azienda valuterà caso per caso se computare o meno il periodo di malattia o di infortunio nel numero di giorni di ferie fruiti.

L'azienda ha facoltà di accertare in tutti i casi di applicazione del presente articolo lo stato di salute del lavoratore mediante visita sanitaria di un medico di sua fiducia.

Ogni qualvolta si verifichino divergenze tra i rispettivi referti del medico di fiducia dell'azienda e di quello del lavoratore, verrà designato di comune accordo un terzo medico. In difetto di accordo, l'accertamento verrà demandato al medico provinciale.

Per quanto concerne l'assistenza ed il trattamento praticati dagli enti mutualistici nonchè i doveri del lavoratore durante la sospensione del servizio e la conservazione del posto in caso di t.b.c. si rimanda alle disposizioni vigenti in materia.

Il trattamento economico indicato nel presente articolo sarà assorbito e sostituito, fino a concorrenza, dal trattamento economico che in caso di malattia o infortunio non professionale competa al lavoratore per effetto di norme assicurative e assistenziali già in atto o che vengano istituite nell'avvenire.

Chiarimento a verbale

L'importo delle indennità di malattia corrisposte dagli Istituti assicuratori e previdenziali dovrà essere immediatamente versato all'azienda a cura del lavoratore.

Art. 20.

INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI

Per i casi di infortunio o malattia professionale, intendendosi per tali quelli disciplinati dal regio decreto 17 agosto 1935, n. 1765 e dal regio decreto 15 dicembre 1936, n. 2276 e successive norme regolamentari e integrative, si fa richiamo a quanto previsto nelle predette norme.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto perchè possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Nelle evenienze di cui sopra l'azienda conserverà il posto al lavoratore per tutto il periodo di inabilità temporanea sussidiato dall'I.N.A.I.L.

Per quanto riguarda il trattamento economico a carico dell'azienda, varranno le disposizioni di cui all'art. 19 e detto trattamento è assorbito e sostituito, fino a concorrenza, dal trattamento economico che nell'evenienza in questione compete al lavoratore per effetto delle norme di legge richiamate nel primo comma.

Per quanto altro non previsto nel presente articolo, valgono in quanto applicabili, le disposizioni stabilite nel richiamato art. 19.

Chiarimento a verbale

L'importo della indennità temporanea liquidata dall'I.N.A.I.L. dovrà essere immediatamente versato alla azienda a cura del lavoratore.

Art. 21.

TRASFERIMENTI

Il trasferimento deve essere comunicato al lavoratore per iscritto normalmente con congruo preavviso.

Il lavoratore trasferito, quando il trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o di domicilio, conserva il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrono nella nuova destinazione. Presso la località di nuova destinazione il lavoratore acquisisce invece quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità dei lavoratori o inerenti alle sue specifiche prestazioni.

Il lavoratore licenziato per la mancata accettazione del trasferimento ha diritto alla indennità di anzianità per licenziamento ed al preavviso.

Al lavoratore trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese di vaggio, con i normali mezzi di trasporto e, per la durata del viaggio medesimo, il rimborso delle spese di vitto ed eventuale alloggio per sè e per i familiari conviventi seco lui ed a di lui carico (coniuge, figli, parenti entro il 3° grado ed affini entro il 2° grado), che lo seguono nel trasferimento, nonchè il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobilia, bagaglio, ecc.), il tutto nei limiti della normalità e previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

All'atto del trasferimento verrà corrisposta al lavoratore una indennità commisurata all'importo di 20

giornate di retribuzione (compresa l'indennità di contingenza) più l'importo di 5 giornate di retribuzione (compresa l'indennità di contingenza) per ogni familiare come sopra indicato che lo segua nel trasferimento.

Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, ha diritto al rimborso di detto indennizzo, su presentazione di adeguata documentazione, fino all'importo massimo di 11 mensilità di affitto.

Al lavoratore che venga trasferito a sua domanda compete il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto.

Norma transitoria

In relazione all'attuale situazione contingente, conseguente al regime vincolistico delle locazioni urbane e per la sola durata di detto regime, qualora il lavoratore trasferito dovesse sostenere, nella nuova destinazione, maggiori oneri per canone di locazione, fra la azienda ed il lavoratore interessato saranno presi opportuni accordi per l'eventuale adozione di provvedimenti economici atti a facilitare, agli effetti di cui sopra, la sistemazione, nei limiti della normalità, del lavoratore stesso nella nuova residenza.

Art. 22.

DISCIPLINA AZIENDALE

Il lavoratore in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare i rapporti di correttezza verso i colleghi e di subordinazione verso i superiori.

I superiori devono improntare i rapporti coi dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

In particolare il lavoratore è tenuto a:

1) curare con zelo gli interessi dell'azienda nei rapporti tanto interni quanto con il pubblico;

2) conservare assoluta segretezza sugli interessi e sull'attività dell'azienda e non trarre profitto da quanto eventualmente a sua conoscenza in relazione con lo svolgimento del rapporto di lavoro nè esplicare attività contrarie agli interessi aziendali;

3) non abusare, dopo risolto il contratto di lavoro ed in forma di concorrenza sleale, di dati e notizie venuti a sua conoscenza durante il servizio;

4) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 23.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dei lavoratori saranno punite a seconda della loro gravità e della loro recidività senza riguardo all'ordine con cui i provvedimenti disciplinari sono di seguito elencati.

Le mancanze devono essere contestate al lavoratore in modo che a questi sia consentito di giustificarsi.

I provvedimenti disciplinari per le infrazioni alle norme del presente contratto o all'eventuale regolamento interno aziendale o alle altre disposizioni di volta in volta emanate dalla Direzione, saranno i seguenti:

a) richiamo verbale;

b) ammonizione scritta;

c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 15 giorni lavorativi;

d) licenziamento ai sensi della successiva parte II.

I provvedimenti disciplinari di cui alle lettere *c*) e *d*) saranno portati a conoscena degli interessati per iscritto.

I - *Ammonizione - Sospensione.*

Normalmente e salvo i casi di particolare gravità o di recidività, l'ammonizione scritta o la sospensione veranno inflitte per le seguenti mancanze al lavoratore:

a) che non osservi l'orario o non adempia alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

b) che senza autorizzazione del proprio diretto superiore senza giustificato motivo non si presenti al lavoro o ne ritardi l'inizio o ne anticipi la cessazione o lo sospenda o lo protragga o abbandoni il posto di lavoro;

c) che non esegua il lavoro con assiduità e secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza o che esegua lavori non ordinatigli;

d) che per disattenzione arrechi danni, anche se lievi, alle macchine, agli impianti o ai materiali, o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in generale o di irregolarità nell'andamento del lavoro;

e) che costruisca o faccia costruire oggetti o comunque faccia lavori in luoghi di pertinenza dell'azienda per conto proprio o di terzi, con lieve danno per l'azienda;

f) che promuova o effettui nelle sedi di lavoro collette, vendita di biglietti o di oggetti, esazioni di rate senza autorizzazione della Direzione;

g) che commetta atti i quali portino pregiudizio alla produzione, alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza delle persone e degli impianti.

II - *Licenziamento per motivi disciplinari.*

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro per motivi disciplinari potrà essere inflitto in tutti quei casi in cui il lavoratore commetta mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto stesso.

Detto licenziamento può essere inflitto :

a) senza preavviso ma con la corresponsione dell'indennità di anzianità per licenziamento.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro.

In via esemplificativa ricadono normalmente sotto tale provvedimento le seguenti infrazioni:

1) assenze ingiustificate prolungate per oltre 3 giorni consecutivi e assenze ripetute per 5 volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;

2) diverbio litigioso seguito da vie di fatto avvenuto in luoghi di pertinenza dell'azienda e che perturbi il normale andamento del lavoro;

3) recidiva nelle mancanze di cui alla precedente parte I o inadempimento degli obblighi contrattuali o derivanti da eventuale regolamento interno o da altre norme aziendali, quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di minore gravità o quando la gravità dell'inadempimento comporti l'applicazione diretta della sanzione prevista nel punto *a*) della presente parte II, sempre che negli inadempimenti non si riscontri il dolo;

b) senza preavviso e senza indennità di anzianità per licenziamento.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale e materiale e che compia azioni che siano considerate delittuose a termini di legge.

In via esemplificativa tale provvedimento si applicherà nei seguenti casi:

1) contravvenzione al divieto di fumare o di accendere fuochi nelle sedi di lavoro ove ciò sia espressamente vietato mediante apposito avviso;

2) riproduzione o asportazione di schizzi o di disegni di macchine o di utensili o di altri oggetti o documenti dell'azienda o comunque asportazione di materiale dell'azienda o danneggiamento volontario al materiale stesso;

3) volontaria effettuazione di irregolare movimento di medaglie, irregolare scritturazione o timbratura di schede o altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo delle presenze;

4) recidiva nelle mancanze di cui alla precedente parte I o concorso di particolare gravità nelle mancanze stesse o quando in esse si riscontri il dolo;

5) grave insubordinazione verso i superiori.

L'applicazione delle sanzioni previste nel presente articolo prescinde dal diritto dell'azienda al risarcimento dei danni.

Art. 24.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, salvo il caso di risoluzione del rapporto ai sensi dell'art. 23, parte II, della presente regolamentazione.

I termini di preavviso per il caso di licenziamento, una volta superato il periodo di prova, sono stabiliti come segue, a seconda dell'anzianità e del grado cui appartiene il lavarore:

Anzianità di servizio ininterrotta	Int. 1° grado	Int. 2° grado
fino a 5 anni compiuti	1 mese e mezzo	1 mese
da oltre 5 fino a 10 anni compiuti	2 mesi	1 mese e mezzo
oltre 10 anni compiuti	3 mesi	2 mesi

Per il caso di dimissioni i termini anzidetti sono ridotti della metà.

Il termine di preavviso decorre dal 1° al 16 del mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti dell'indennità di anzianità per licenziamento.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione. La distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze della azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicati per iscritto.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto di lavoro sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Art. 25.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ PER LICENZIAMENTO O DIMISSIONI

Salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro effettuato ai sensi dell'art. 23, parte II - lettera *b*), il lavoratore che abbia compiuto almeno un anno intero di servizio e che venga licenziato, ha diritto ad una indennità pari a:

a) 15/30 (quindici trentesimi) della retribuzione normale mensile, per il primo ed il secondo anno intero di effettiva ed ininterrotta anzianità di servizio;

b) 20/30 (venti trentesimi) della retribuzione normale mensile, per ciascuno degli anni dal 3° (terzo) al 10° (decimo) compreso di effettiva ed ininterrotta anzianità di servizio;

c) 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione normale mensile per ciascuno degli anni dall'11° (undicesimo) al 15° (quindicesimo) compreso di effettiva ed ininterrotta anzianità di servizio;

d) 30/30 (trenta trentesimi) della retribuzione normale mensile per ciascuno degli anni successivi al 15° (quindicesimo) di effettiva ed ininterrotta anzianità di servizio.

Trascorso il primo anno di servizio, le frazioni di anno vengono conteggiate per dodicesimi, trascurando le frazioni di mese.

Nei confronti degli operai e dei lavoratori considerati capi operai ai sensi del contratto collettivo nazionale di lavoro 26 marzo 1930 per i capi operai dell'industria chimica che vennero assegnati alla categorie intermedie in sede di prima applicazione del contratto nazionale 29 dicembre 1949, l'anzianità massima utile agli effetti del trattamento regolato dal presente articolo sarà quella maturata successivamente al 1° dicembre 1946 o quella maturata dopo la data successiva a quella predetta, dalla quale sarebbe loro spettata l'assegnazione alle richiamate categorie intermedie ai sensi dell'art. 2 della regolamentazione per gli intermedi del succitato contratto nazionale.

L'indennità regolata dal presente articolo viene calcolata sulla base della normale retribuzione, compresa l'indennità di contingenza, in atto alla data della riso-

luzione del rapporto comprensiva di un dodicesimo della tredicesima, della quattordicesima mensilità, dell'indennità speciale e della gratifica pasquale, nonchè della indennità di mensa e dell'eventuale indennità di turno di cui all'art. 13 della parte comune.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni, al lavoratore saranno corrisposte le seguenti aliquote dell'indennità di anzianità per licenziamento sopra indicata:

— 50 per cento quando il lavoratore non abbia superato all'atto delle dimissioni i 5 anni di anzianità effettiva ed ininterrotta di servizio;

— l'intera indennità di anzianità quando il lavoratore all'atto delle dimissioni abbia superato i 5 anni di anzianità come sopra.

L'intera indennità di anzianità è pure dovuta alle donne dimissionarie per matrimonio, gravidanza e puerperio.

La stessa intera indennità di anzianità verrà corrisposta ai lavoratori che, qualunque sia l'anzianità di servizio, diano le dimissioni dopo aver superato, se uomini, gli anni 60, e, se donne, gli anni 55 di età.

Il trattamento sopra stabilito per i dimissionari non è dovuto al lavoratore che si dimetta essendo in corso, a suo carico, un provvedimento o un'inchiesta di carattere disciplinare.

Per quanto riguarda il trattamento in caso di morte si fa richiamo al disposto dell'art. 2122 del Codice civile.

CATEGORIE INTERMEDIE

Stipendio minimo mensile

ZONE	UOMINI E DONNE CAPO-FAMIGLIA						DONNE NON CAPO FAMIGLIA					
	1° GRADO		2° GRADO				1° GRADO		2° GRADO			
	Sup. 20 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni
ZONA 0:												
Milano	54.700	53.800	47.850	47.550	46.600	46.150	51.400	50.550	44.750	44.400	41.000	40.700
Torino	54.400	53.450	47.300	47.000	45.950	45.550	51.100	50.150	44.300	44.050	40.600	40.300
Genova	54.150	53.250	47.100	46.700	45.450	45.000	50.900	49.950	44.100	43.850	40.400	40.100
ZONA I:												
Roma, Como, Firenze Varese,	54.150	53.250	47.100	46.700	45.450	45.000	50.900	49.950	44.100	43.850	40.400	40.100
ZONA II:												
Aosta, Bolzano, Livorno, Novara, Pavia, Pisa, Trieste	53.150	52.200	46.050	45.700	44.800	44.350	50.000	49.100	43.200	42.950	39.800	39.400
Situazioni extra:												
Sondrio	53.750	52.950	47.000	46.750	45.550	45.250	50.450	49.650	43.900	43.700	40.250	40.000
Verbania	53.500	52.700	46.800	46.550	45.500	45.200	50.400	49.600	43.850	43.650	40.200	40.000
Crema	55.150	54.300	48.400	48.100	47.150	46.700	51.900	51.000	45.350	45.000	41.550	41.300
Massa Carrara	53.150	52.200	46.250	45.950	44.000	44.550	50.000	49.100	43.250	43.050	39.750	39.450
Cremona	53.150	52.200	46.400	46.150	45.100	44.800	50.000	49.250	43.450	43.250	39.950	39.700
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Trento, Venezia	52.350	51.600	45.550	45.350	44.350	44.050	49.400	48.450	42.800	42.600	39.350	39.150
Situazioni extra:												
Biella	54.150	52.950	46.700	46.350	45.400	44.900	50.150	49.150	43.950	43.750	40.500	40.300
Vercelli	53.650	52.400	46.200	45.800	44.900	44.350	50.200	49.150	43.050	42.750	39.700	39.300
Savona	52.750	52.000	46.000	45.750	44.750	44.450	49.750	48.800	43.200	42.950	39.650	39.450
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	52.100	51.200	45.250	44.950	44.000	43.650	49.150	48.250	42.500	42.250	39.100	38.850
ZONA V:												
Alessandria, Bologna, Modena, Napoli, Parma, R. Emilia	51.200	50.350	44.250	44.000	43.000	42.700	47.950	47.150	41.400	41.100	38.200	37.900
Situazioni extra:												
Piacenza,	51.250	50.400	44.450	44.100	41.950	41.600	47.600	46.500	41.000	40.750	37.550	37.300
Belluno	51.300	50.550	44.600	44.350	43.300	42.950	48.350	47.550	41.850	41.650	38.600	38.350
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	51.100	50.200	44.150	43.900	42.900	42.600	47.000	47.000	41.200	40.950	37.700	37.400
ZONA VII:												
Ancona, Asti, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	50.050	49.300	43.300	43.050	42.050	41.750	47.850	46.950	41.100	40.550	37.650	37.350
Situazione extra:												
Cuneo	50.700	49.650	43.450	43.150	42.300	41.800	47.900	46.850	40.950	40.650	37.900	37.600
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	49.250	48.450	42.600	42.350	41.350	41.050	46.500	45.700	40.050	39.850	37.200	36.900
Situazione extra:												
Valdarno	50.750	49.950	44.050	43.800	42.800	42.500	47.950	47.200	41.550	41.350	38.700	38.450
ZONA IX:												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	47.600	46.850	40.950	40.650	39.900	39.600	45.450	44.650	39.000	38.800	36.150	35.900
Situazione extra:												
Ascoli Piceno	48.400	47.600	42.000	41.750	41.000	40.650	46.200	44.400	40.100	39.900	37.250	37.000
ZONA X:												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, l'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	47.200	46.200	40.650	40.400	39.400	39.050	44.800	44.150	38.500	38.250	35.600	35.350
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	46.300	45.150	39.850	39.550	38.900	38.600	44.100	43.100	37.750	37.600	35.250	35.100
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	45.650	44.800	38.850	38.600	37.900	37.600	43.500	42.700	36.900	36.700	34.700	34.400

REGOLAMENTAZIONE IMPIEGATI

Art. 1.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova che dovrà risultare da comunicazione scritta e che non sarà superiore a:

6 mesi per le categorie 1/A e 1/B;
3 mesi per le categorie 2/A e 2/B;
2 mesi per le categorie 3/A e 3/B.

Durante il periodo di prova la retribuzione non potrà essere inferiore al minimo stabilito dal presente contratto per la categoria a cui il lavoratore viene assegnato e verrà corrisposta per il periodo di lavoro effettivamente prestato.

Durante il periodò di prova ciascuna delle due parti potrà recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità.

Qualora il recesso avvenga da parte dell'azienda, escluso il caso di risoluzione in tronco per giusta causa, dopo il compimento della metà dei periodi di cui al primo comma, sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese di prova in corso a seconda che il recesso si verifichi entro la prima o entro la seconda metà del mese stesso.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o infortunio, intervenuti dopo il compimento della metà dei periodi di cui al primo comma, il periodo di prova riprenderà il suo decorso — escludendosi dalla sua durata complessiva l'assenza per la malattia o l'infortunio e ferma restando la reciproca facoltà di recesso come al comma 3° — purchè, a seguito di accertata guarigione, l'impiegato riprenda il lavoro entro un periodo massimo di trenta giorni dall'inizio dell'interruzione.

L'applicazione di tale norma potrà essere richiesta dall' impiegato in prova per una volta sola.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non receda dal rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio e la sua anzianità decorrerà dalla data di assunzione in prova.

Art. 2.

CLASSIFICAZIONE ED ESEMPLIFICAZIONE DEGLI IMPIEGATI

Gli impiegati di ambo i sessi, sia tecnici che amministrativi vengono classificati, a seconda delle mansioni effettivamente esplicate, nelle seguenti categorie:

Categoria 1ª (Gruppi *A* e *B*):

Appartengono alla categoria 1ª, gruppi *A* e *B*, gli impiegati di concetto che hanno funzioni direttive nonchè quelli aventi funzioni equivalenti per ampiezza, natura e responsabilità, anche se posti alle dipendenze di altri lavoratori con funzioni direttive.

In relazione all'importanza, ampiezza e complessità di tali funzioni gli impiegati suddetti vengono suddivisi nei due gruppi *A* e *B*.

Categoria 2ª (Gruppi *A* e *B*):

Appartengono alla categoria 2ª, gruppi *A* e *B*, gli impiegati aventi mansioni di concetto.

In relazione all'importanza e complessità di tali mansioni, gli impiegati suddetti vengono suddivisi nei due gruppi *A* e *B*.

Categoria 3ª (Gruppi *A* e *B*):

Appartengono alla categoria 3ª, gruppi *A* e *B*, gli impiegati aventi mansioni di ordine.

In relazione alla natura ed al rilievo delle mansioni svolte gli impiegati suddetti vengono suddivisi nei due gruppi *A* e *B*.

1ª *A* — A titolo di esempio verranno assegnati alla categoria 1ª *A* gli impiegati aventi mansioni di:

Capi deposito 1ª classe;
Ispettori amministrativi o tecnici;
Capo di laboratorio chimico di sede centrale o di raffineria;
Capo sezione tecnica di raffineria o di equivalente ripartizione secondo l'organizzazione aziendale;
Capo di ufficio amministrativo, commerciale o tecnico di primaria importanza (capo di ufficio principale di sede centrale; capo sezione amministrativa di raffineria, ecc.);
Vice Direttore di Filiale (impiegato di concetto con funzioni direttive);
« Capo amministrativo » di stabilimento costiero principale;
Geologo capo (settore ricerche);
Geofisico capo (settore ricerche);
Capo cantiere di 1ª classe (settore ricerche), ecc.

1ª *B* — A titolo di esempio verranno assegnati alla categoria 1ª *B* impiegati aventi mansioni di:

Capo deposito di 2ª classe;
Capo di reparto tecnico di raffineria;
Capo di reparto amministrativo, commerciale o tecnico o di equivalente ripartizione secondo l'organizzazione aziendale (capo di reparto di sede centrale; capo di reparto di filiale, ecc.);
Agenti venditori con responsabilità commerciale e amministrativa;
Verificatori di consistenza merci ed imballaggi per i depositi di 1ª classe;
Chimico preposto ad una sezione di laboratorio chimico principale di sede centrale o di raffineria;
Geologo (settore ricerche);
Geofisico (settore ricerche);
Capo cantiere di 2ª classe (settore ricerche), ecc.

2ª *A* — A titolo di esempio verranno assegnati alla categoria 2ª *A* gli impiegati aventi mansioni di:

Capo deposito di 3ª classe;
Assistenti tecnici sovraintendenti ad impianti fondamentali di raffineria;
Capo di reparto tecnico di secondaria importanza di raffineria;
Assistenti meccanici o elettromeccanici di officine principali di raffineria con adeguata preparazione teorico-tecnica;
Capo ufficio secondario nel quale si svolgono prevalentemente lavori di ordine (fatturazione, ecc.);
Addetti normalmente allo svolgimento di pratiche importanti e complesse negli uffici amministrativi, commerciali, ecc.;

Agenti venditori o produttori;
Spedizionieri doganali con relativa procura aziendale;
Chimico addetto ad analisi di laboratorio, ricerche e studi;
Disegnatore particolarista e ornatista (non progettista) con relative calcolazioni;
Stenografi in lingue estere;
Verificatori di consistenza merci ed imballaggi per i depositi di 2ª classe;
Contabili addetti alla esplicazione di lavori specifici di contabilità generale (primanotisti in grado di eseguire qualsiasi articolo di prima nota in relazione al predisposto piano aziendale dei conti; addetti al controllo di fatti amministrativi aziendali; addetti alla determinazione dei costi di gestione, ecc.);
Operatore qualificato di macchine elettrocontabili a schede perforate;
Capo cantiere di 3ª classe (settore ricerche);
Allievo geologo (laureato) (settore ricerche);
Allievo geofisico (laureato) (settore ricerche);
Rilevatore geofisico (settore ricerche), ecc.

2ª *B* — A titolo di esempio verranno assegnati alla categoria 2ª *B* gli impiegati aventi mansioni di:

Capi turno di impianti fondamentali di raffineria con responsabilità diretta della condotta degli impianti stessi e dei risultati della lavorazione;
Capo di importante officina di stabilimento costiero principale o di grande deposito provinciale la quale provveda alla manutenzione dell'impianto o alla esecuzione di altri lavori di rilievo (N. B. la dizione « grande deposito provinciale » si intende riferita a quei determinati grandi depositi interni che abbiano una officina che per l'importanza dei lavori effettuati sia paragonabile con quella di uno stabilimento costiero principale);
Aiuto contabile (aiuto contabili dei servizi amministrativi e contabili di sede centrale; addetti al riepilogo e controllo dei documenti mensili dei movimenti delle merci e degli imballaggi; addetti alla compilazione e controllo dei fogli stipendi e paghe; addetti alla contabilità delle filiali con compilazione di prima nota semplice; addetti alla calcolazione dei costi degli acquisti, dei trasporti, delle assicurazioni, dei compensi vari e dei servizi in genere in base ai contratti e agli accordi in genere già stipulati dall'azienda, ecc.);
Addetti normalmente allo svolgimento di pratiche di natura semplice negli uffici amministrativi, commerciali, etc.;
Operatore di macchine elettrocontabili a schede perforate;
Disegnatori;
Impiegato chimico addetto ad analisi di controllo;
Capo archivista;
Verificatori di consistenza merci ed imballaggi per i depositi di 3ª classe;
Assistente alla perforazione (settore ricerche);
Assistente geologico (settore ricerche);
Assistente geofisico (settore ricerche) ecc.

3ª *A* — A titolo di esempio verranno assegnati alla categoria 3ª *A* gli impiegati aventi mansioni di:

Compilatori di schede, prospetti, ecc., sui documenti contabili, ecc.;
Fatturisti non prezzisti;
Impiegati addetti agli uffici amministrativi, commerciali e tecnici con mansioni d'ordine;
Perforatore di schede per contabilità meccanizzata;
Archivista di 1ª;
Stenodattilografi, ecc.

3ª *B* — A titolo di esempio verranno assegnati alla categoria 3ª *B* gli impiegati aventi mansioni di:

Dattilografi;
Archivista di 2ª, ecc.

Dichiarazione a verbale

Qualora nel futuro le aziende intendessero introdurre nuovi sistemi di classificazione e di valutazione, questi verranno concordati con le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori.

Art. 3.

PASSAGGIO TEMPORANEO DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico nè alcun mutamento sostanziale della sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria o gruppo superiore dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza fra lo stipendio di fatto goduto e lo stipendio che avrebbe percepito in caso di passaggio definitivo alla categoria o gruppo superiore.

Trascorso un periodo di sei mesi nel disimpegno delle mansioni di prima categoria (*A* e *B*), di tre mesi nel disimpegno di mansioni della seconda categoria (*A* e *B*), di due mesi nel disimpegno di mansioni della 3ª categoria *A*, avverrà sen'altro il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti, nella categoria o gruppo superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, ferie o per altre cause che comportino per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto. In tali casi il compenso di cui sopra spetterà dopo un mese e per tutta la durata successiva della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Ferme restando le eccezioni di cui sopra, coloro che hanno disimpegnato mansioni di grado superiore, anche non continuativamente, per una durata complessiva minima non inferiore a 10 mesi in un periodo di 3 anni, passeranno, a tutti gli effetti, alla categoria o gruppo superiore dalla data del compimento di detto periodo minimo di 10 mesi.

Art. 4.

PASSAGGIO DA OPERAIO AD IMPIEGATO

Il passaggio da operaio a impiegato comporta la risoluzione del rapporto di lavoro e pertanto all'operaio verrà corrisposta la relativa indennità di anzianità per licenziamento.

Il lavoratore verrà quindi assunto ex novo come impiegato e gli verrà riconosciuto, ai soli effetti del preavviso e dell'indennità di anzianità per licenziamento — sempre che l'anzianità effettiva ed ininterrotta di servizio da lui maturata come operaio sia superiore ai sei anni —, un'anzianità convenzionale come impiegato di tre mesi per ogni anno della predetta anzianità.

Inoltre al lavoratore stesso, che all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro per passaggio alla categoria impiegatizia abbia maturato 10 anni di ininterrotto servizio da operaio, verrà conservato un trattamento di ferie di 16 giorni lavorativi per ciascuno dei primi due anni di appartenenza alla categoria impiegatizia.

Art. 5.

PASSAGGIO DALLA CATEGORIA INTERMEDIA AD IMPIEGATO

Il passaggio da appartenente alla categoria intermedia ad impiegato comporta la risoluzione del rapporto di lavoro e pertanto al lavoratore verrà corrisposta la relativa indennità di anzianità per il licenziamento.

Il lavoratore verrà quindi assunto ex novo come impiegato e gli verrà riconosciuta, ai soli effetti del preavviso e dell'indennità di anzianità per licenziamento, sempre che abbia prestato effettivo servizio come appartenente alla categoria intermedia per un periodo superiore ai 6 anni, una anzianità convenzionale come impiegato di 3 mesi per ogni anno del predetto periodo.

La determinazione del trattamento di ferie e di malattia o infortunio non professionale previsto dalla presente regolamentazione impiegati verrà effettuata tenendo conto anche del periodo di servizio prestato come appartenente alla categoria intermedia.

Inoltre l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nella categoria intermedia, ai sensi dell'articolo 13 della regolamentazione relativa, verrà aggiunto al minimo tabellare della categoria impiegatizia e gruppo di assegnazione e relativa indennità di contingenza e tradotto nel numero degli aumenti periodici, e corrispondente percentuale, riferiti al predetto minimo tabellare e relativa indennità di contingenza nelle misure di cui all'articolo 12 della presente regolamentazione. Successivamente il lavoratore avrà diritto a maturare tanti aumenti periodici residui, nelle misure predette, quanti ne occorrono per raggiungere la percentuale complessiva prevista nell'articolo stesso sul minimo tabellare di stipendio della categoria impiegatizia di assegnazione e relativa indennità di contingenza.

Le eventuali frazioni di aumento periodico, in percentuale, che risultassero dall'applicazione della precedente norma, saranno conguagliate con l'ultimo aumento periodico che verrà maturato nella categoria impiegatizia.

Art. 6.

ABITI DA LAVORO

Agli impiegati tecnici di raffineria, stabilimento, cantiere, deposito o laboratorio, che abbiano superato il periodo di prova, il cui vestiario sia esposto a particolare deterioramento durante l'esercizio delle loro attribuzioni ed a causa delle stesse, verrà fornito gratuitamente in uso, ogni 12 mesi, un abito da lavoro (tuta o camice), tenendo tuttavia presente la necessità di assicurare l'efficienza di detto abito agli effetti della sicurezza e dell'igiene del lavoro.

Qualora l'azienda richieda che il personale femminile indossi un grembiule, dovrà gratuitamente provvedere alla relativa fornitura, con le modalità che saranno stabilite con regolamento aziendale.

Art. 7.

ORARIO DI LAVORO

L'orario normale di lavoro per gli impiegati è di 42 ore settimanali, ferme restando le deroghe ed eccezioni di legge e salvo quanto stabilito nel presente contratto.

L'orario normale di lavoro per gli impiegati che prestano la loro opera in turni continui ed avvicendati e sono addetti a processi produttivi che debbono necessariamente svolgersi a ciclo continuo è di 42 ore medie settimanali nel ciclo normale dei turni.

L'orario normale di lavoro per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia è di 53 ore settimanali.

In caso di effettuazione di lavoro oltre le 42 ore settimanali dovrà essere corrisposta la retribuzione senza alcuna maggiorazione per le ore lavorate in più fino alle 44 settimanali.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, la norma del comma precedente si applicherà per le ore tra le 53 e le 55 settimanali.

L'orario settimanale di lavoro sarà distribuito in cinque giornate lavorative, per tutto o parte del personale, nelle sedi di lavoro presso le quali le esigenze tecnico-produttive, valutate a giudizio dell'azienda, lo consentano, restando inteso, in tal caso, che le ore lavorative della giornata del sabato verranno ripartite negli altri giorni della settimana. L'azienda si riserva comunque la facoltà di richiedere prestazioni per la giornata del sabato. Qualora tali prestazioni vengano richieste per la intera giornata del sabato, l'impiegato non ha diritto ad alcun compenso purchè venga esonerato dal prestare servizio nella giornata del lunedì successivo.

Per la determinazione degli orari di lavoro, da esporre in apposita tabella, si rinvia alle disposizioni di cui all'articolo 12 del R.D.L. 10 settembre 1923, n. 1955.

Art. 8.

GIORNI FESTIVI

Agli effetti del presente contratto sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche oppure i giorni destinati al riposo compensativo a norma di legge;

b) le seguenti festività:
- 2 giugno: Fondazione della Repubblica;
- 25 aprile: Anniversario della Liberazione;
- 1° maggio: Festa del Lavoro;
- 4 novembre: Giorno dell'Unità nazionale;

c) le seguenti festività infrasettimanali:
- 1° gennaio: Capo d'Anno;
- 6 gennaio: Epifania;
- 19 marzo: S. Giuseppe;
- Lunedì di Pasqua;
- Ascensione;
- Corpus Domini;
- 29 giugno: SS. Pietro e Paolo;
- 15 agosto: Assunzione;
- 1° novembre: Ognissanti;
- 8 dicembre: Immacolata Concezione;
- 25 dicembre: S. Natale;
- 26 dicembre: S. Stefano.

d) il giorno del S. Patrono del luogo ove trovasi la sede di lavoro presso cui il lavoratore presta normalmente la sua opera, fatta eccezione per le città di Roma e Venezia, per le quali è fissata, in sostituzione, altra giornata (16 agosto).

Le festività di cui alle lettere *b*) e *c*) saranno integrate o sostituite con quelle che verranno eventualmente riconosciute a norma di legge.

Nelle ricorrenze sopra indicate, ai lavoratori sarà applicato il seguente trattamento economico:

Quando in occasione delle festività di cui alle lettere *b*), *c*) e *d*) l'impiegato non presti la sua opera, nessun particolare trattamento spetterà al medesimo oltre la sua normale retribuzione. Tuttavia qualora una festività di cui alle lettere *b*), *c*) e *d*) coincida con la domenica, all'impiegato verrà corrisposto, in aggiunta a tale retribuzione, l'importo di una quota giornaliera di retribuzione di fatto (ivi compresa l'eventuale indennità di turno di cui all'articolo 13, Parte Comune), computata con i criteri indicati all'articolo 11 della presente regolamentazione.

Il *trattamento di cui sopra verrà praticato* anche agli impiegati che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza di una delle festività di cui alle lettere *b*), *c*) e *d*) con il giorno di riposo compensativo.

Il lavoro prestato nei giorni festivi di cui alle lettere *a*), *b*), *c*) e *d*) verrà compensato secondo le norme previste all'articolo 9 per il lavoro festivo.

Nelle giornate di Venerdì Santo, 14 agosto, 2 novembre, 24 dicembre e 31 dicembre l'orario di lavoro sarà di solito limitato alla parte di orario normale precedente le ore 13.

Nelle giornate predette sarà praticato il seguente trattamento:

a) ai lavoratori che saranno chiamati a prestare servizio per la parte di orario normale successiva alle ore 13 sarà corrisposta la retribuzione oraria ivi compresa l'eventuale indennità di turno di cui all'articolo 13 — Parte Comune — (esclusa l'indennità di contingenza), senza alcuna maggiorazione, per le ore di lavoro effettivamente prestato;

b) nulla spetterà, oltre alla normale retribuzione, ai lavoratori che non verranno chiamati in servizio dopo le ore 13.

Il lavoro prestato nelle suddette cinque ricorrenze oltre i limiti dell'intero orario normale giornaliero sarà retribuito a norma dell'articolo 9, punto 1°.

Art. 9.

LAVORO STRAORDINARIO, LAVORO FESTIVO LAVORO NOTTURNO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti di cui al 4° e 5° comma dell'articolo 7, eccezion fatta per gli impiegati soggetti a deroghe od eccezioni di legge e salvo quanto previsto dalla presente regolamentazione.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato fra le ore 21 e le ore 6 antimeridiane.

E' considerato lavoro festivo quello prestato nelle giornate destinate al riposo settimanale, a meno che venga concesso, a termini di legge, il riposo compensativo in altro giorno della settimana, nonchè quello effettuato nei giorni di cui alle lettere *b*), *c*) e *d*) dello articolo 8 della presente regolamentazione.

Nessun impiegato può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno o quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario e quello festivo dovranno essere espressamente disposti ed autorizzati.

Le percentuali di maggiorazione per le prestazioni sopra indicate sono le seguenti:

1) lavoro straordinario diurno feriale . . . 30%
2) lavoro effettuato nei giorni festivi di cui al terzo comma per le prime otto ore (dieci ore per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia) 50%
3) lavoro straordinario festivo 60%
4) lavoro notturno festivo 60%
5) lavoro straordinario notturno festivo . 70%
6) lavoro notturno non compreso in turni . 50%
7) lavoro straordinario notturno 65%

Per lavoro straordinario festivo si intende quello effettuato in giorni festivi oltre i limiti di cui al punto 2).

Le percentuali di cui sopra verranno applicate sulla quota oraria dello stipendio di fatto, costituita esclusivamente dal minimo mensile tabellare di categoria, più gli aumenti di merito, le eventuali altre eccedenze sul minimo predetto e gli aumenti periodici di anzianità (escluso ogni altro elemento della retribuzione), nonchè sulla quota oraria di indennità di contingenza.

La quota oraria dello stipendio di fatto e dell'indennità di contingenza si determinerà dividendo per 175 i relativi importi mensili.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Chiarimento a verbale

Le parti espressamente danno atto che dalla quota di stipendio di fatto soggetta alle maggiorazioni di cui all'articolo 9 resta escluso ogni altro emolumento che non sia stato espressamente considerato nell'articolo stesso.

Art. 10.

RETRIBUZIONE

A) *Elementi della retribuzione*:

1) Stipendio (minimo tabellare, aumenti periodici di anzianità, eventuali aumenti di merito, eventuali altre eccedenze sul minimo tabellare);

2) Indennità di contingenza.

B) *Competenze aggiuntive*:

1) Indennità di mensa;

2) Tredicesima e quattordicesima mensilità, gratifica pasquale, indennità speciale;

3) Eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze o condizioni;

4) Provvigioni, interessenze, ecc.

Gli elementi di cui alle precedenti lettere A) e B) vengono corrisposti con le modalità indicate nei relativi articoli della presente regolamentazione.

Art. 11.

MINIMI TABELLARI DI STIPENDIO

I minimi tabellari di stipendio mensile afferenti alle categorie e ai gruppi previsti dall'articolo 2 della presente regolamentazione sono quelli indicati nelle tabelle allegate alla regolamentazione stessa.

Per determinare l'importo giornaliero dello stipendio mensile si divide il medesimo per 25: per determinare l'importo orario esso stipendio si divide per 175.

Art. 12.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

L'impiegato ha diritto, per ogni biennio di effettivo servizio ad una maggiorazione del 7 per cento sul minimo tabellare e sulla indennità di contingenza della categoria di appartenenza fino a raggiungere la percentuale massima complessiva dell'84 per cento.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di servizio. Tuttavia la data di decorrenza del primo aumento periodico sarà anticipata al 1° gennaio dell'anno in cui si compie il primo biennio di servizio, riducendo la maggiorazione di cui sopra di tanti ventiquattresimi quanti saranno i mesi di anticipato godimento; in tal modo i successivi aumenti periodici biennali decorreranno sempre dal 1° gennaio nella misura di cui al comma precedente.

Nei passaggi di categoria l'impiegato manterrà, in aggiunta al minimo della nuova categoria e gruppo di assegnazione ed alla relativa indennità di contingenza, l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nella categoria di provenienza. Tale importo, ai fini del raggiungimento della percentuale massima dell'84 per cento, sarà tradotto nella percentuale corrispondente all'ammontare complessivo del minimo tabellare della nuova categoria e gruppo di assegnazione e della relativa indennità di contingenza.

L'impiegato avrà successivamente diritto a maturare tanti aumenti periodici residui del 7 per cento quanti ne occorreranno per raggiungere la percentuale complessiva dell'84 per cento del minimo tabellare della nuova categoria e gruppo di assegnazione e della relativa indennità di contingenza. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico della nuova categoria.

Le frazioni di aumento periodico, in percentuale, che verranno eventualmente a determinarsi saranno conguagliate con l'ultimo aumento periodico.

Gli aumenti periodici non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito nè questi potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

In caso di variazione dei minimi tabellari, la percentuale complessiva corrispondente agli aumenti periodici già maturati verrà applicata sulla somma del nuovo minimo della categoria e gruppo di assegnazione e della relativa indennità di contingenza.

In caso di trasferimento dell'impiegato, la percentuale complessiva corrispondente agli aumenti periodici già maturati verrà applicata sul minimo tabellare della categoria e gruppo di appartenenza in vigore nel luogo di nuova destinazione e sulla relativa indennità di contingenza.

Agli effetti del presente articolo si terrà conto della indennità di contingenza in vigore al 31 dicembre dell'anno precedente. Le variazioni dell'indennità di contingenza intervenute nel corso dell'anno daranno luogo al ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità maturati al termine di ogni anno solare con applicazione dal 1° gennaio successivo.

Norma transitoria

In applicazione di quanto previsto nel 2° comma dell'articolo 12, al personale che compie un biennio di servizio nell'anno 1959 o nell'anno 1960 la decorrenza del relativo aumento periodico sarà anticipata al 1° gennaio 1959 o al 1° gennaio 1960 rispettivamente, riducendo la prevista percentuale di maggiorazione di tanti ventiquattresimi quanti saranno i mesi di anticipato godimento; in tal modo i successivi aumenti periodici biennali decorreranno sempre dal 1° gennaio nella misura di cui al 1° comma dell'articolo 12.

Art. 13.

FERIE

L'impiegato che ha compiuto dodici mesi di servizio presso l'azienda ha diritto ad un periodo annuale di ferie con decorrenza della normale retribuzione, pari a:

15 giorni lavorativi per il primo ed il secondo anno compiuti di servizio;

20 giorni lavorativi da 2 a 10 anni compiuti di servizio;

25 giorni lavorativi da 10 a 18 anni compiuti di servizio;

30 giorni lavorativi oltre i 18 anni compiuti di servizio.

Per gli impiegati il cui orario settimanale viene distribuito nelle giornate dal lunedì al venerdì viene attribuito ad ogni giorno di ferie fruito il valore di 1,2.

I giorni festivi di cui all'articolo 8 ricorrenti nel periodo di godimento ferie non sono computabili come ferie e pertanto si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale oppure al pagamento della relativa indennità per le giornate di ferie non godute.

In caso di ferie collettive, all'impiegato che non abbia maturato il diritto alle intere ferie annuali, competerà il godimento delle ferie in proporzione ai dodicesimi corrispondenti ai mesi di servizio effettivamente compiuti.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dalla azienda secondo le esigenze di servizio e, compatibilmente con dette esigenze, tenendo conto dei desideri dell'impiegato.

Il periodo feriale ha normalmente carattere continuativo. Il pagamento delle competenze relative a periodi di paga che vengono a scadere durante le ferie

sarà effettuato, se richiesto dal lavoratore, all'inizio del periodo feriale.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie. In caso di giustificato impedimento, il mancato godimento delle ferie verrà risarcito con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute.

Qualora l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute e documentate, sia per il rientro in sede che per l'eventuale ritorno nella località ove godeva le ferie stesse.

In caso di licenziamento o di dimissioni, all'impiegato spetterà il pagamento delle ferie in proporzione ai dodicesimi maturati.

Qualora il licenziamento avvenga nel corso del primo anno di servizio, i dodicesimi di ferie verranno corrisposti purchè l'impiegato abbia compiuto almeno sei mesi di servizio.

Le frazioni di mese pari o superiori ai 15 giorni saranno considerate, a questi effetti, come mese intero. Le frazioni inferiori saranno trascurate.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Art. 14.

DOPPIE MENSILITÀ

Le aziende corrisponderanno, in occasione del S. Natale, una tredicesima mensilità ed alla fine del mese di giugno una quattordicesima mensilità, pari alla retribuzione normale mensile percepita da ciascun impiegato alle rispettive date di maturazione.

Agli effetti delle predette corresponsioni, saranno considerati retribuzione normale mensile: lo stipendio di fatto, l'indennità di contingenza, l'indennità di mensa di cui all'art. 8 della Parte comune e l'eventuale indennità di turno di cui all'art. 13 - Parte Comune -, esclusa ogni altra competenza aggiuntiva.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, all'impiegato non in prova saranno corrisposti tanti dodicesimi delle mensilità di cui sopra quanti risulteranno i mesi passati in servizio nel periodo annuale cui ciascuna di esse si riferisce. Le frazioni di mese pari o superiori ai 15 giorni verranno considerate a questi effetti come mese intero. Le frazioni inferiori verranno trascurate.

La tredicesima mensilità si intende riferita al periodo 1° gennaio-31 dicembre; la quattordicesima mensilità si intende riferita al periodo 1° luglio-30 giugno.

Art. 15.

GRATIFICA PASQUALE

Le aziende corrisponderanno alla fine del mese di marzo di ogni anno una gratifica pasquale nella seguente misura:

categoria 1/A	L.	82.000
categoria 1/B	»	65.000
categoria 2/A	»	55.000
categoria 2/B	»	42.000
categoria 3/A	»	37.000
categoria 3/B	»	32.000

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, all'impiegato non in prova saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica pasquale quanti risulteranno i mesi passati in servizio nel periodo annuale cui essa si riferisce. Le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni verranno considerate a questi effetti come mese intero; le frazioni inferiori verranno invece trascurate.

Detta gratifica sostituisce ed assorbe la « gratifica di bilancio » già eventualmente corrisposta dalle aziende con analoghe finalità.

La gratifica pasquale si intende riferita al periodo 1° aprile-31 marzo.

Norme transitorie

1) Le norme di cui all'art. 15 entreranno in vigore dal 1° aprile 1958.

2) In coincidenza della data di sottoscrizione del presente contratto, le Aziende che corrispondevano la « gratifica di bilancio » riferita al periodo 1° gennaio-31 dicembre, liquideranno agli impiegati aventi diritto, con gli stessi criteri e modalità già in atto, l'importo relativo ai dodicesimi della predetta « gratifica di bilancio » afferenti al periodo 1° gennaio-31 marzo 1958.

Art. 16.

INDENNITÀ SPECIALE

Le aziende corrisponderanno, alla fine del mese di settembre di ogni anno, una « indennità speciale » nella seguente misura:

categoria 1/A	L.	87.000
categoria 1/B	»	80.000
categoria 2/A	»	71.000
categoria 2/B	»	67.000
categoria 3/A	»	60.000
categoria 3/B	»	56.000

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, all'impiegato non in prova saranno corrisposti tanti dodicesimi dell'indennità stessa, quanti risulteranno i mesi passati in servizio nel periodo annuale cui essa si riferisce. Le frazioni di mesi pari o superiori ai 15 giorni verranno considerate a questi effetti come mese intero; le frazioni inferiori verranno invece trascurate.

Detta indennità si intende riferita al periodo 1° ottobre-30 settembre.

Art. 17.

RIMBORSO SPESE DI RESIDENZA

Le aziende corrisponderanno agli impiegati un rimborso forfettario mensile delle spese di residenza commisurato come segue:

Lire 4000, per gli impiegati in servizio a Roma e Milano;

Lire 3550, per gli impiegati in servizio a Genova, Napoli, Torino e Venezia;

Lire 3100 per gli impiegati in servizio a Bologna, Firenze, Palermo e Padova;

Lire 2800, per gli impiegati in servizio a Trieste, Bari e Cagliari;

L. 2450, per gli impiegati in servizio a Livorno, Catania, Reggio Calabria, La Spezia e Vercelli;

Lire 2200, per gli impiegati in servizio in sedi di lavoro diverse da quelle sopra indicate.

Il rimborso di cui sopra, che non fa parte ad alcun effetto della retribuzione, verrà corrisposto per 12 mensilità all'anno.

Art. 18.

INDENNITÀ CAPI DEPOSITO

Agli impiegati che svolgono mansioni di Capo Deposito verrà corrisposta, limitatamente alla durata dell'incarico, una indennità mensile nelle misure appresso indicate:

Capi dei Depositi Costieri . . . . . L. 4.000
Capi dei Depositi Interni di Bari, Bologna, Firenze, Milano, Roma e Torino » 3.000
Capi dei Depositi Interni non indicati sopra . . . . » 2.000

Tale indennità, che non fa parte ad alcun effetto della retribuzione, verrà corrisposta per 12 mensilità all'anno. Di essa non si terrà conto neanche agli effetti delle ferie e del trattamento di malattia od infortunio.

Art. 19.

INDENNITÀ PER MANEGGIO DI DENARO E CAUZIONE

L'impiegato, la cui normale mansione consista nel maneggio continuo di denaro per riscossioni e pagamenti con diretta responsabilità per errori anche finanziari, ha diritto ad una particolare indennità pari al 5 per cento del minimo tabellare di stipendio mensile della categoria di appartenenza.

L'indennità predetta verrà corrisposta in relazione all'esercizio effettivo delle mansioni suindicate.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un Istituto di Credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 20.

CONGEDO MATRIMONIALE

Agli impiegati ed alle impiegate che abbiano superato il periodo di prova verrà concesso, in occasione del loro matrimonio, un periodo di congedo della durata di quindici giorni consecutivi di calendario, con decorrenza della retribuzione.

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali nè potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno quindici giorni dal suo inizio e dovrà essere documentata.

Il congedo matrimoniale è dovuto anche all'impiegata che si dimetta per contrarre matrimonio.

Il trattamento previsto nel presente articolo assorbe, fino a concorrenza dello stesso, quello previsto dalle vigenti norme generali in materia.

Qualora in avvenire dette norme generali dovessero essere modificate, il trattamento stabilito dal presente articolo sarà assorbito e sostituito, fino a concorrenza, dal trattamento che sarà disposto con le norme medesime.

Art. 21.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA OD INFORTUNIO

L'assenza per malattia o infortunio deve essere comunicata all'azienda possibilmente entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza stessa e comunque non oltre il secondo giorno di assenza.

Inoltre l'impiegato deve consegnare, o far pervenire all'azienda non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio.

In mancanza di tali comunicazioni, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

Avvenendo la sospensione del servizio per malattia od infortunio, l'impiegato non in prova ha diritto al seguente trattamento:

1) per gli aventi anzianità di effettivo servizio fino a cinque anni: conservazione del posto per sei mesi con pagamento della intera retribuzione per i primi quattro mesi e della metà di essa per i successivi due mesi;

2) per gli aventi anzianità di effettivo servizio da sei a dieci anni: conservazione del posto per otto mesi con pagamento della intera retribuzione per i primi cinque mesi e della metà di essa per i successivi tre mesi;

3) per gli aventi anzianità di effettivo servizio da undici a quindici anni: conservazione del posto per dodici mesi con pagamento della intera retribuzione per i primi otto mesi e della metà di essa per i successivi quattro mesi;

4) per gli aventi anzianità di effettivo servizio oltre quindici anni: conservazione del posto per dodici mesi con pagamento della intera retribuzione per lo stesso periodo.

Comunque non potranno essere superati i seguenti periodi massimi complessivi di conservazione del posto:

a) mesi 9 in un periodo di un anno per gli aventi anzianità di cui al punto 1);

b) mesi 12 in un periodo di 18 mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 2);

c) mesi 16 in un periodo di 2 anni per gli aventi anzianità di cui al punto 3);

d) mesi 18 in un periodo di 27 mesi per gli aventi anzianità di cui al punti 4).

L'impiegato che si ammala o si infortuna dopo essere stato preavvisato di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato sino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda receda dal rapporto di lavoro dovrà corrispondere all'impiegato l'indennità di anzianità per licenziamento e l'indennità sostitutiva di preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà recedere dal rapporto di lavoro con diritto alla indennità di anzianità per licenziamento e senza preavviso. Ove ciò non avvenga e l'azienda non provveda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e dell'indennità di anzianità per licenziamento.

In casi di malattia o infortunio di seria entità, sopraggiunti durante il godimento delle ferie, l'azienda valuterà caso per caso se computare o meno il periodo di malattia o di infortunio nel numero di giorni di ferie fruiti.

L'azienda ha facoltà di accertare in tutti i casi di applicazione del presente articolo lo stato di salute dell'impiegato mediante visita sanitaria di un medico di sua fiducia.

Ogni qualvolta si verifichi [illegible] vergenze tra i rispettivi referti del medico di fid[illegible] dell'azienda e quello del lavoratore, verrà designato di comune accordo un terzo medico. In difetto di accordo, l'accertamento verrà demandato al medico provinciale.

Il trattamento economico indicato nel presente articolo sarà assorbito e sostituito, fino a concorrenza, dal trattamento economico che in caso di malattia o infortunio competesse all'impiegato per effetto di norme assicurative e assistenziali già in atto o che venissero istituite nell'avvenire.

Nel caso in cui, a causa di malattia contratta in servizio e per causa di servizio o per infortunio in occasione di servizio, all'impiegato sia sopravvenuta una accertata incapacità fisica od intellettuale che comporti la risoluzione del rapporto di lavoro alla scadenza del periodo massimo stabilito per la conservazione del posto, continuerà ad essere riconosciuto « ad personam », nei soli confronti degli impiegati assunti anteriormente al 1° dicembre 1949 cui veniva applicato il C.C.N.L. Impiegati AGIP 15 luglio 1941 o il C.C.N.L. Impiegati R.O.M.S.A. 19 novembre 1937, il particolare trattamento previsto dall'art. 59 o dagli articoli 38 e 39 dei citati contratti.

Chiarimento a verbale.

L'importo delle indennità di malattia o di infortunio liquidato dagli Istituti assicuratori dovrà essere immediatamente versato all'azienda a cura del lavoratore.

Art. 22.

TRASFERIMENTI

Il trasferimento deve essere comunicato all'impiegato per iscritto normalmente con congruo preavviso.

L'impiegato trasferito, quando il trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o di domicilio, conserva il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali e alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrono nella nuova destinazione. Presso la località di nuova destinazione l'impiegato acquisisce invece quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità degli impiegati o inerenti alle sue specifiche prestazioni.

L'impiegato licenziato per la mancata accettazione del trasferimento ha diritto alla indennità di anzianità per licenziamento e al preavviso, salvo che per gli impiegati di prima e seconda categoria, per i quali sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento, nel qual caso l'impiegato che non accetti il trasferimento ha diritto all'indennità di anzianità per licenziamento escluso il preavviso. Tuttavia qualora la mancata accettazione del trasferimento da parte dell'impiegato dipenda da comprovata forza maggiore riconosciuta dall'azienda, è dovuto anche il preavviso.

All'impiegato trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio con i normali mezzi di trasporto e, per la durata del viaggio medesimo, il rimborso delle spese di vitto ed eventuale alloggio per sè e per i familiari conviventi seco lui ed a di lui carico (coniuge, figli, parenti entro il terzo grado ed affini entro il secondo) che lo seguano nel trasferimento, nonchè il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobilia, bagaglio, ecc.), il tutto nei limiti della normalità e previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

All'atto del trasferimento verrà corrisposta all'impiegato una indennità commisurata all'importo di 20 giornate di retribuzione (compresa l'indennità di contingenza) più l'importo di 5 giornate di retribuzione (compresa l'indennità di contingenza) per ogni familiare come sopra indicato che lo segua nel trasferimento.

Qualora per effetto del trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, ha diritto al rimborso di detto indennizzo, su presentazione di adeguata documentazione, fino all'importo massimo di 11 mensilità di affitto.

All'impiegato che venga trasferito a sua domanda compete solo il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto.

Agli impiegati in servizio alla data di sottoscrizione del presente contratto continuerà ad essere riconosciuta, se ed in quanto più favorevole, l'indennità di trasferimento prevista dall'art. 35 del Contratto Collettivo di Lavoro per gli impiegati AGIP dell'11 maggio 1950 (v. allegato 2) e dall'art. 34 del Contratto Collettivo di Lavoro per gli impiegati R.O.M.S.A. del 12 settembre 1950 (v. allegato 3).

Norma transitoria

In relazione all'attuale situazione contingente, conseguente al regime vincolistico delle locazioni urbane e per la sola durata di detto regime, qualora il lavoratore trasferito dovesse sostenere, nella nuova destinazione, maggiori oneri per canone di locazione, fra l'Azienda ed il lavoratore interessato saranno presi opportuni accordi per l'eventuale adozione di provvedimenti economici atti a facilitare, agli effetti di cui sopra, la sistemazione, nei limiti della normalità, del lavoratore stesso nella nuova residenza.

Art. 23.

ASPETTATIVA

Le aziende hanno facoltà di concedere agli impiegati che, per motivate necessità private, ne facciano richiesta, un periodo di aspettativa, senza retribuzione, fino ad un massimo di sei mesi. Tale periodo non sarà computabile ad alcun effetto per tutti gli istituti previsti dal presente contratto.

Art. 24.

DISCIPLINA AZIENDALE

L'impiegato, in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di correttezza verso i colleghi e di subordinazione verso i superiori.

I superiori devono improntare i rapporti col dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

In particolare l'impiegato è tenuto a:

1) curare con zelo gli interessi dell'azienda nei rapporti tanto interni quanto con il pubblico;

2) conservare assoluta segretezza sugli interessi e sull'attività dell'azienda e non trarre profitto da quanto eventualmente è a sua conoscenza in relazione con lo svolgimento del rapporto di lavoro nè esplicare attività contrarie agli interessi aziendali;

3) non abusare, dopo risolto il contratto di impiego ed in forma di concorrenza sleale, di dati e notizie venuti a sua conoscenza durante il servizio;

4) avere cura dei locali, mobili, oggeti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 25.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze degli impiegati saranno punite a seconda della loro gravità o della loro recidività senza riguardo all'ordine con cui i provvedimenti disciplinari sono di seguito elencati.

Le mancanze devono essere contestate al lavoratore in modo che a questi sia consentito di giustificarsi.

I provvedimenti disciplinari per le infrazioni alle norme del presente contratto o all'eventuale regolamento interno aziendale o alle altre disposizioni di volta in volta emanate dalla Direzione, saranno i seguenti:

a) richiamo verbale;

b) ammonizione scritta;

c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 15 giorni lavorativi;

d) licenziamento ai sensi della successiva parte II.

I provvedimenti disciplinari di cui alle lettere *c*) e *d*) saranno portati a conoscenza dell'interessato per iscritto.

I - *Ammonizione e sospensione.*

Normalmente e salvo i casi di particolare gravità o di recidività l'ammonizione scritta o la sospensione verranno inflitte per le seguenti mancanze all'impiegato:

a) che non osservi l'orario di lavoro o non adempia alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

b) che senza autorizzazione del proprio diretto superiore o senza giustificato motivo non si presenti al lavoro o ne ritardi l'inizio o ne anticipi la cessazione o lo sospenda o lo protragga o abbandoni il posto di lavoro;

c) che non esegua il lavoro con assiduità o secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza o che esegua lavori non ordinatigli;

d) che per disattenzione arrechi danni, anche se lievi, alle macchine, agli impianti o ai materiali, o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in generale o di irregolarità nell'andamento del lavoro;

e) che costruisca o faccia costruire oggetti o comunque faccia lavori in luoghi di pertinenza della azienda o per conto proprio o di terzi, con lieve danno per l'azienda;

f) che promuova o effettui nelle sedi di lavoro collette, vendita di biglietti o di oggetti, esazione di rate senza autorizzazione della Direzione;

g) che commetta atti i quali portino pregiudizio alla produzione, alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza delle persone e degli impianti.

II - *Licenziamento per motivi disciplinari.*

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro per motivi disciplinari potrà essere inflitto in tutti quei casi in cui l'impiegato commetta mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto stesso.

Detto licenziamento può essere inflitto:

a) senza preavviso ma con la corresponsione dell'indennità di anzianità per licenziamento.

In tale provvedimento incorre l'impiegato che commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla deligenza del lavoro. In via esemplificativa ricadono normalmente sotto tale provvedimento le seguenti infrazioni:

1) assenze ingiustificate prolungate per oltre tre giorni consecutivi o assenze ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;

2) diverbio litigioso seguito da vie di fatto avvenuto in luogo di pertinenza dell'azienda e che perturbi il normale andamento del lavoro;

3) recidiva delle mancanze di cui alla precedente parte I o inadempimento degli obblighi contrattuali o derivanti da eventuale regolamento interno o da altre norme aziendali quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di minore gravità o quando la gravità dell'inadempimento comporti l'applicazione diretta della sanzione prevista al punto *a*) della presente parte II sempre che negli inadempimenti non si riscontri il dolo;

b) senza preavviso e senza indennità di anzianità per licenziamento.

In tale provvedimento incorre l'impiegato che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia azioni che siano considerate delittuose a termini di legge.

In via esemplificativa tale provvedimento si applicherà nei seguenti casi:

1) contravvenzione al divieto di fumare o di accendere fuochi nelle sedi di lavoro ove ciò sia espressamente vietato mediante apposito avviso;

2) riproduzione o asportazione di schizzi o disegni di macchine o di utensili o di altri oggetti o documenti dell'azienda o comunque asportazione di materiale dell'azienda o danneggiamento volontario al materiale stesso;

3) volontaria effettuazione di irregolare movimento di medaglie, irregolare scritturazione o timbratura di schede o altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo delle presenze;

4) recidiva nelle mancanze di cui alla precedente parte I o concorso di particolare gravità nelle mancanze stesse, quando in esse si riscontri il dolo;

5) grave insubordinazione verso i superiori.

L'applicazione delle sanzioni previste nel presente articolo prescinde dal diritto dell'azienda al risarcimento dei danni.

Art. 26.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, salvo il caso di risoluzione del rapporto ai sensi dell'articolo 25, parte II, della presente regolamentazione.

I termini di preavviso per il caso di licenziamento, una volta superato il periodo di prova, sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria cui appartiene l'impiegato:

Anzianità di servizio ininterrotta	1/A-1/B	2/A-2/B	3/A-3/B
Fino a 5 anni compiuti	4 mesi	3 mesi	2 mesi
Da oltre 5 fino a 10 anni compiuti	5 mesi	4 mesi	3 mesi
Da oltre 10 fino a 15 anni compiuti	6 mesi	5 mesi	4 mesi
Oltre 15 anni	8 mesi	6 mesi	5 mesi

Per il caso di dimissioni i termini anzidetti sono ridotti della metà.

Il termine di preavviso decorre dal 1° o dal 16 del mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti dell'indennità di anzianità per licenziamento.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicati per iscritto.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Art. 27.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ PER LICENZIAMENTO O DIMISSIONI

Salvo il caso di risoluzione del rapporto di impiego effettuato ai sensi dell'articolo 25, parte II, lettera *b*), l'impiegato che abbia compiuto almeno un anno intero di servizio e che venga licenziato, ha diritto, indipendentemente dal trattamento di previdenza di cui all'articolo 28, ad un'indennità di anzianità pari ad una mensilità di retribuzione normale per ogni anno di effettiva ed ininterrotta anzianità di servizio a partire dalla data di assunzione.

La liquidazione dell'indennità in parola verrà fatta sulla base della retribuzione normale in atto al momento della risoluzione del rapporto. Trascorso il primo anno di servizio, le frazioni di anno vengono conteggiate per dodicesimi, trascurandosi le frazioni di mese.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre alle provvigioni, agli eventuali premi di produzione, alle partecipazioni agli utili, alla indennità di mensa di cui all'articolo 8 della Parte Comune, all'eventuale indennità di turno di cui all'articolo 13 - Parte Comune - e all'indennità di contingenza, anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato, nonchè un dodicesimo della 13ª e della 14ª mensilità, della gratifica pasquale e dell'indennità speciale.

Se l'impiegato è remunerato in tutto o in parte con provvigioni o premi di produzione, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio e, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se devono avere esecuzione posteriormente.

Gli eventuali premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata, e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

Sarà in facoltà delle aziende, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dall'indennità di anzianità quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (Casse pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda; nessuna detrazione è però ammessa per i trattamenti di previdenza di cui all'articolo 28 della presente regolamentazione.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni, all'impiegato saranno corrisposte

le seguenti aliquote dell'indennità di anzianità per licenziamento sopra indicata:

il 50 per cento quando l'impiegato non abbia superato all'atto delle dimissioni i cinque anni di anzianità effettiva ed ininterrotta di servizio;

l'intera indennità di anzianità, quando l'impiegato all'atto delle dimissioni abbia superato i cinque anni di anzianità come sopra.

L'intera indennità di anzianità è pure dovuta alle donne dimissionarie per matrimonio, gravidanza e puerperio.

La stessa indennità di anzianità sarà corrisposta agli impiegati che, qualunque sia l'anzianità di servizio, diano le dimissioni dopo aver superato, se uomini, gli anni 60 e, se donne, gli anni 55 di età.

Il trattamento sopra stabilito per i dimissionari non è dovuto al lavoratore che si dimetta essendo in corso, a suo carico, un provvedimento o un'inchiesta di carattere disciplinare.

Per quanto riguarda il trattamento in caso di morte, si fa richiamo al disposto dell'articolo 2122 del codice civile.

Art. 28.

PREVIDENZA

1. I trattamenti di Previdenza in atto per gli impiegati presso le singole aziende continueranno ad essere applicati con le norme regolamentari attualmente in vigore, salvo quanto qui di seguito stabilito:

a) con decorrenza dal 1° maggio 1952 i contributi delle Casse di Previdenza aziendali restano determinati nelle seguenti misure:

datore di lavoro: 5 per cento; lavoratori: 3 per cento; per le Casse di Previdenza che precedentemente erano alimentate da contributi rispettivamente fissati nella misura del 10 per cento (o 11 per cento) e del 6 per cento;

b) i contributi come sopra stabiliti con decorrenza 1° maggio 1952 verranno computati sugli stessi elementi della retribuzione precedentemente soggetti ai contributi delle rispettive Casse di Previdenza, ai quali verrà aggiunta l'indennità di contingenza, ferme restando le altre modalità di applicazione dei contributi medesimi.

2. *a)* I nuovi contributi delle Casse di Previdenza stabiliti nella lettera *a)* del paragrafo 1, resteranno invariati qualora i contributi per l'assicurazione obbligatoria per invalidità, vecchiaia e superstiti dovessero subire diminuzioni rispetto alla misura in vigore al 31 dicembre 1952;

b) qualora i contributi per l'assicurazione obbligatoria per invalidità, vecchiaia e superstiti dovessero subire aumenti rispetto a quelli facenti carico ai datori di lavoro od ai lavoratori alla data del 31 dicembre 1952, gli importi in cifra corrispondenti a tali aumenti, tanto per la parte a carico del datore di lavoro quanto per la parte a carico del lavoratore, verranno prelevati dall'importo dei versamenti rispettivamente dovuti alle Casse di Previdenza aziendali;

c) nel caso in cui ai suindicati aumenti dei contributi assicurativi obbligatori dovessero seguire diminuzioni, i prelevamenti di cui al comma precedente verranno ridotti in proporzione, fermo restando in ogni caso quanto stabilito al comma *a)* del presente paragrafo.

3. I trattamenti di Previdenza considerati nel presente articolo, costituiti presso le aziende soggette alla Cassa di Previdenza di cui all'articolo 25 del contratto collettivo nazionale 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria, verranno altresì assorbiti, fino a concorrenza, da eventuali aumenti degli oneri relativi a detta Cassa.

Nota a verbale.

In seguito all'intervenuto aumento di contributi dovuti al F.A.P.A.M.P., i contributi dovuti alle Casse di Previdenza Aziendali risultano ridotti — alla data di sottoscrizione del presente contratto — alle seguenti misure per effetto dell'applicazione della norma di cui al punto 2, lettera *b)* del precedente articolo:

datore di lavoro: 3,85 per cento;
lavoratore: 1,55 per cento.

IMPIEGATI — UOMINI E DONNE CAPO-FAMIGLIA

Stipendio minimo mensile

ZONE	1ª Cat A	1ª Cat B	2ª Cat. A		2ª Cat. B		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:																				
Milano	83.150	76.600	64.200	63.250	59.800	58.900	49.650	49.450	48.250	47.800	43.400	43.050	37.700	41.500	44.300	43.200	42.900	38.550	38.350	32.950
Torino	83.150	76.600	63.950	62.800	59.550	58.450	49.100	48.850	47.700	47.250	43.000	42.650	37.450	44.100	43.850	42.850	42.500	38.200	38.000	32.800
Genova	83.050	76.450	63.750	62.700	59.350	58.350	49.100	48.850	47.700	47.250	43.000	42.650	37.450	44.100	43.850	42.850	42.500	38.200	38.000	32.800
ZONA I: Roma, Como, Firenze, Varese	83.050	76.450	63.750	62.700	59.350	58.350	49.100	48.850	47.700	47.250	43.000	42.650	37.450	44.100	43.850	42.850	42.500	38.200	38.000	32.800
ZONA II: Aosta, Bolzano, Livorno, Novara, Pavia, Pisa, Trieste	81.800	75.250	62.650	61.500	58.250	57.150	47.800	47.550	46.450	46.000	42.050	41.600	36.750	42.750	42.350	41.450	41.050	37.100	36.850	32.050
Situazioni extra:																				
Sondrio	81.850	75.300	63.200	62.300	58.750	57.950	48.750	48.550	47.250	46.900	42.650	42.250	37.150	43.700	43.500	42.300	42.050	37.750	37.600	32.400
Verbania	81.800	75.250	63.000	62.050	58.550	57.700	48.550	48.350	47.200	46.850	42.600	42.250	37.100	43.450	43.250	42.250	41.950	37.750	37.550	32.400
Crema	83.250	76.700	64.600	63.600	60.200	59.250	50.150	49.950	48.750	48.350	43.950	43.550	38.200	45.150	44.900	43.850	43.500	39.150	38.950	33.550
Massa Carrara	81.800	75.250	62.650	61.500	58.250	57.150	48.000	47.750	46.600	46.200	42.100	41.800	36.800	42.900	42.700	41.600	41.350	37.250	37.250	32.050
Cremona	81.800	75.250	62.650	61.500	58.250	57.150	48.150	47.900	46.850	46.450	42.250	41.950	36.900	43.100	42.900	41.900	41.600	37.050	37.250	32.200
ZONA III: Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Trento, Venezia	80.550	74.000	61.900	60.900	57.450	56.550	47.400	47.200	46.100	45.750	41.750	41.400	36.500	42.250	42.050	41.100	40.800	36.800	36.650	31.800
Situazioni extra:																				
Biella	82.000	75.450	63.300	62.300	58.900	57.950	48.750	48.550	47.400	47.05[illegible]	4[illegible].750	42.450	36.250	43.650	43.450	42.400	42.100	37.850	37.700	32.500
Vercelli	82.700	76.100	63.000	61.650	58.550	57.250	47.700	47.400	46.350	46.60[illegible]	[illegible].900	41.450	36.800	42.390	42.050	41.100	40.800	36.800	36.650	31.800
Savona	80.950	74.450	62.300	61.300	57.900	56.950	47.800	47.600	46.500	46.[illegible]	42.050	41.750	36.750	42.050	42.450	41.450	41.200	37.100	36.950	32.090
ZONA IV: La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	80.500	73.950	61.550	60.600	57.150	56.250	46.950	46.750	45.700	45.300	41.400	41.150	36.350	41.800	41.600	40.650	40.300	36.450	36.250	31.600
ZONA V: Alessandria, Bologna, Modena, Napoli, Parma, R. Emilia	79.650	73.050	60.700	59.700	56.300	55.350	46.000	45.800	44.750	44.330	40.800	40.450	36.100	40.850	40.650	39.550	39.250	35.400	35.200	30.550
Situazioni extra:																				
Piacenza	79.650	73.050	60.750	59.750	56.350	55.400	46.100	45.900	43.700	43.300	40.000	39.500	35.250	41.000	40.800	39.700	39.400	34.950	34.750	30.450
Belluno	79.650	73.050	60.800	59.850	56.400	55.500	46.300	46.100	44.950	44.600	40.800	40.500	35.800	41.300	41.050	40.100	39.750	36.000	35.800	31.050
ZONA VI: Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	79.550	72.950	60.600	59.550	56.150	55.200	45.900	45.700	44.650	44.250	40.700	40.350	36.000	40.750	40.550	39.450	39.150	35.300	35.150	30.450
ZONA VII: Ancona, Asti, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	78.250	71.650	59.500	58.550	55.100	54.200	45.050	44.850	43.750	43.400	39.900	39.550	35.300	40.000	39.750	38.850	38.550	35.050	34.850	30.400
Situazione extra:																				
Cuneo	79.050	73.050	60.200	58.950	55.800	54.600	45.200	44.950	44.000	43.500	40.050	39.600	35.500	39.850	39.600	38.800	38.400	35.000	34.800	30.650
ZONA VIII: Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	77.350	70.750	58.750	57.650	54.350	53.300	44.250	44.100	42.950	42.550	39.250	38.950	34.850	39.200	39.000	38.000	37.700	34.350	34.200	30.150
Situazione extra:																				
Valdarno	78.850	72.250	60.200	59.150	55.800	54.750	45.800	45.650	44.500	44.150	40.800	40.500	36.400	40.700	40.500	39.500	39.200	35.900	35.750	31.700
ZONA IX: Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	76.500	69.900	57.800	56.850	53.350	52.500	43.300	43.150	42.200	41.850	38.700	38.300	34.500	38.250	38.050	37.300	37.000	33.800	33.650	29.800
Situazione extra:																				
Ascoli Piceno	76.500	69.900	57.850	56.900	53.400	52.550	43.700	43.550	42.600	42.250	39.100	38.750	34.900	38.850	38.650	37.850	37.600	34.350	34.200	30.400
ZONA X: Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, l'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	74.700	68.100	56.700	55.600	52.250	51.250	42.350	42.200	40.600	40.300	37.450	37.100	33.450	37.500	37.350	35.850	35.600	32.700	32.550	28.850
ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	74.150	67.600	55.800	54.450	51.400	50.100	41.600	41.400	40.600	40.250	37.350	37.050	33.350	36.650	36.500	35.800	35.550	32.650	32.500	28.800
ZONA XII: Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	73.900	67.300	55.100	54.150	50.700	49.800	40.600	40.400	39.600	39.200	36.600	36.250	33.150	35.450	35.250	34.600	34.300	31.450	31.350	28.400

IMPIEGATI. — DONNE NON CAPO-FAMIGLIA

Stipendio minimo mensile

ZONE	1ª CAT. A	1ª CAT. B	2ª CAT. A		2ª CAT. B		3ª CATEGORIA A							3ª CATEGORIA B						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:																				
Milano	83.150	76.600	60.900	60.000	56.500	55.650	45.000	44.750	41.150	40.850	39.100	38.850	35.900	40.300	40.150	36.750	36.300	34.600	34.450	31.450
Torino	83.150	76.000	60.650	59.600	56.250	55.250	44.550	44.250	40.800	40.500	38.750	38.400	35.600	39.950	39.700	36.600	36.050	34.350	34.200	31.350
Genova	83.050	76.450	60.000	59.400	56.150	55.050	44.400	44.100	40.750	40.400	38.700	38.350	35.550	39.750	39.550	36.550	36.000	34.250	34.100	31.300
ZONA I: Roma, Como, Firenze, Varese	83.050	76.450	60.000	59.400	56.150	55.050	44.400	44.100	40.750	40.400	38.700	38.350	35.550	39.750	39.550	36.550	36.000	34.250	34.100	31.300
ZONA II: Aosta, Bolzano, Livorno, Novara, Pavia, Pisa Trieste	81.800	75.250	59.550	58.500	55.150	54.150	43.400	43.100	39.850	39.550	37.900	37.600	35.000	38.800	38.550	35.600	35.100	33.500	33.350	30.700
Situazioni extra:																				
Sondrio	81.850	75.300	59.850	59.050	55.450	54.650	44.100	43.800	40.400	40.150	38.400	38.150	35.350	39.450	39.300	36.100	35.650	33.950	33.850	31.050
Verbania	81.800	75.250	59.800	58.950	55.400	54.600	44.000	43.750	40.350	40.100	38.350	38.100	35.300	39.400	39.250	36.050	35.600	33.900	33.800	31.000
Crema	83.250	76.700	61.250	60.400	56.850	56.000	45.550	45.250	41.700	41.400	39.600	39.350	36.400	40.900	40.750	37.400	36.900	35.200	35.050	32.100
Massa Carrara	81.800	75.250	59.500	58.650	55.100	54.300	43.450	43.250	39.850	39.600	38.000	37.700	35.000	38.800	38.650	35.550	35.100	33.500	33.400	30.650
Cremona	81.800	75.250	59.550	58.700	55.150	54.350	43.700	43.450	40.100	39.800	38.150	37.900	35.100	39.050	38.900	35.750	35.350	33.700	33.550	30.800
ZONA III: Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Trento, Venezia	80.550	74.000	58.800	57.950	54.400	53.550	43.050	42.850	39.550	39.300	37.700	37.450	34.750	38.300	38.150	35.150	34.750	33.200	33.000	30.400
Situazioni extra:																				
Biella	82.000	75.450	60.050	59.200	55.650	54.800	44.250	43.950	40.500	40.250	38.500	38.250	35.400	39.550	39.400	36.200	35.700	34.050	33.900	31.050
Vercelli	82.700	76.100	59.750	58.550	55.350	54.200	43.300	42.950	39.850	39.450	37.850	37.500	34.950	38.350	38.100	35.350	34.750	33.200	32.950	30.450
Savona	80.950	74.450	59.150	58.300	54.800	53.000	43.400	43.200	39.850	39.000	37.950	37.750	35.000	38.650	38.500	35.400	35.050	33.450	33.250	30.600
ZONA IV: La Sp[illegible], Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	80.500	73.950	58.550	57.600	54.150	53.250	42.600	42.350	39.250	38.950	37.400	37.050	34.100	37.950	37.750	34.900	34.400	32.850	32.700	30.150
ZONA V: Alessandria, Bologna, Modena, Napoli, Parma, R. Emilia	79.650	73.050	57.000	56.100	52.600	51.750	41.500	41.200	38.300	38.000	36.550	36.250	33.850	36.750	36.550	33.950	33.500	32.050	31.850	29.500
Situazioni extra:																				
Piacenza	79.650	73.050	57.050	56.150	52.650	51.800	41.100	40.850	37.650	37.350	36.050	35.700	33.400	36.500	36.300	33.300	32.850	31.550	31.400	29.050
Belluno	79.650	73.050	57.850	56.950	53.400	52.600	42.050	41.800	38.650	38.400	36.850	36.600	34.000	37.400	37.200	34.350	33.950	32.400	32.300	29.650
ZONA VI: Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	79.550	72.950	56.950	56.050	52.550	51.700	41.300	41.050	37.850	37.550	36.150	35.850	33.500	36.600	36.450	33.500	33.000	31.650	31.500	29.200
ZONA VII: Ancona, Asti, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	78.250	71.650	56.700	55.850	52.250	51.500	40.900	40.700	37.800	37.500	36.100	35.800	33.450	36.250	36.100	33.450	32.950	31.600	31.450	29.150
Situazione extra:																				
Cuneo	79.650	73.050	57.350	56.250	52.950	51.900	41.100	40.800	38.100	37.750	36.300	36.000	33.700	36.250	36.100	33.600	33.000	31.650	31.450	29.150
ZONA VIII: Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	77.350	70.750	55.950	55.150	51.550	50.750	40.100	39.850	37.200	36.950	35.600	35.350	33.150	35.500	35.350	32.750	32.450	31.150	31.000	28.750
Situazione extra:																				
Valdarno	78.850	72.250	57.400	56.600	53.000	52.200	41.700	41.400	38.800	38.500	37.150	36.900	34.700	37.000	36.850	34.250	33.950	32.650	32.500	30.300
ZONA IX: Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	76.500	69.900	55.300	54.350	50.850	50.000	39.350	39.250	36.700	36.400	35.100	34.850	32.700	34.850	34.650	32.250	31.900	30.650	30.550	28.350
Situazione extra:																				
Ascoli Piceno	76.500	69.900	55.350	54.400	50.900	50.050	39.750	39.650	37.100	36.800	35.500	35.250	33.150	35.400	35.250	32.800	32.500	31.200	31.100	28.900
ZONA X: Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, l'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	74.700	68.100	53.900	53.000	49.450	48.650	38.250	38.050	35.400	35.100	33.950	33.700	31.800	33.800	33.650	31.000	30.750	29.600	29.500	27.450
ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	74.150	67.600	53.550	52.700	49.150	48.300	38.000	37.800	35.300	35.050	33.850	33.600	31.650	33.500	33.300	30.950	30.650	29.550	29.450	27.400
ZONA XII: Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	73.900	67.300	52.950	52.000	48.550	47.650	37.100	36.850	34.750	34.500	33.400	33.100	31.350	32.400	32.250	30.250	29.950	28.850	28.700	27.100

ALLEGATO 1

ACCORDO 9 AGOSTO 1945 PER LA DISCIPLINA DEL TRATTAMENTO ECONOMICO DEGLI IMPIEGATI E DEL PERSONALE EQUIPARATO DELL'AZIENDA GENERALE ITALIANA PETROLI E DELLE ALTRE SOCIETA' PETROLIFERE TRASFERITE ALL'A.G.I.P.

(*Omissis*).

Art. 5.

Per i lavoratori ai quali si applica il presente accordo, nei confronti dei quali non avessero avuto applicazione per il passato le norme contrattuali vigenti per gli impiegati, non deve essere interrotto il rapporto di lavoro, e dette norme, restando impregiudicati i maggiori diritti derivanti ai singoli per le mansioni esplicate nel passato, avranno integrale applicazione dalla entrata in vigore del presente accordo.

Pertanto gli aumenti periodici, fermi restando i limiti di anzianità massima di otto o dieci anni riconoscibile a tali effetti, per il passato, come stabilito dall'art. 4, vanno valutati da quando i singoli hanno assunto le mansioni per le quali vengono disciplinati dal presente accordo.

(*Omissis*).

ALLEGATO 2

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 11 MAGGIO 1950 PER LA DISCIPLINA DEI RAPPORTI FRA L'A.G.I.P. ED IL SUO PERSONALE CON QUALIFICA D'IMPIEGATO.

(*Omissis*).

Art. 35.

All'atto del trasferimento, all'impiegato avente famiglia a carico, verrà corrisposta un'indennità commisurata all'importo di 30 giornate del trattamento di missione previsto dall'art. 34 più l'importo di altre cinque giornate per ogni familiare come sopra indicato che lo segua nel trasferimento. All'impiegato che non abbia famiglia a carico l'indennità di cui sopra sarà corrisposta in ragione di 20 giornate del trattamento suddetto.

(*Omissis*).

ALLEGATO 3

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 12 SETTEMBRE 1950 PER LA DISCIPLINA DEI RAPPORTI FRA LA R.O.M.S.A. ED IL SUO PERSONALE CON QUALIFICA D'IMPIEGATO.

(*Omissis*).

Art 34.

All'atto del trasferimento, all'impiegato avente famiglia a carico verrà corrisposta una indennità commisurata all'importo di 30 giornate del trattamento di missione previsto dall'art. 33 più l'importo di altre cinque giornate per ogni familiare come sopra indicato che lo segua nel trasferimento. All'impiegato che non abbia famiglia a carico, l'indennità di cui sopra sarà corrisposta in ragione di venti giornate del trattamento suddetto.

(*Omissis*).

Visti il contratto. e gli allegati che precedono
Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(9151769) Roma, 1961 - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.